



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los docentes en la
Unidad Educativa Pdte. José Luis Tamayo, Daule, Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Anchundia Alvarado, Odalia Yesenia (ORCID: 0000-0002-2160-3594)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios, por permitirme ver realizado este anhelo profesional, darme aliento y seguridad para seguir cumpliendo todas mis metas propuestas. Al ser que más me ama en este mundo, mi madre Sra. Ángela Alvarado Villegas, por su amor infinito, por sus valores que irradian en cada una de mis acciones, motivándome a ser una madre, personal y profesional de bien.

A mis amadas hijas Ashley Paulette y Kelly Yuliette, quienes representan el motor principal de mi vida, por ellas mi perseverancia, esfuerzos y deseos de superación. A los ángeles que Dios me dio en la tierra mis Hermanos, por su comprensión y apoyo incondicional. A los catedráticos de la Universidad César Vallejo quienes impartieron sus saberes para una formación de excelencia.

Odalia Yesenia

Agradecimiento

El día que tome la decisión de emprender este nuevo reto profesional puse: “CUANDO A UNA MUJER SE LE PONE UNA IDEA EN SU CABEZA, ES MÁS FÁCIL ARRANCARLE LA CABEZA QUE LA IDEA”, y doy gracias a Dios por haberme dado la fortaleza para no desmayar en ningún momento, llevarme y traerme con felicidad en cada viaje. Mi agradecimiento a una mujer al servicio de Dios, la MSc. Jacqueline Fernández Fariño, rectora de la unidad educativa Presidente José Luis Tamayo, quien en todo momento me brindó su apoyo para desarrollar mi tesis en esta institución educativa, de la que formo parte de su grupo de docentes.

A mi querida familia, amigos y compañeros por su apoyo incondicional, a los docentes quienes siempre estuvieron dispuestos enseñándome, para ser una mejor profesional y de manera muy especial a mi tutor de Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar quien con sus conocimientos y experiencia me guio hasta la culminación de esta tesis.

La autora

Página de Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 19:30PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: INFLUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA PDTE. JOSÉ LUIS TAMAYO, DAULE, ECUADOR 2018, presentada/o por el /la bachiller ANCHUNDIA ALVARADO ODALIA YESENIA

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBAR
POR UNANIMIDAD

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 10 DE ABRIL DE 2019

DRA. LEON MORE ESPERANZA IDA
PRESIDENTE



DRA. MERINO SALAZAR TERESITA DEL ROSARIO
SECRETARIO

MG. AGURTO MARCHAN WINNER
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de Autenticidad

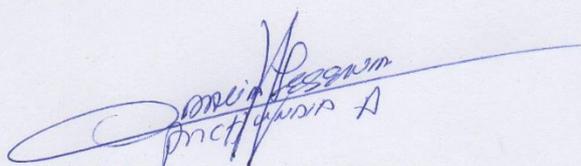
Lcda. Odalia Yesenia Anchundia Alvarado, estudiante del Programa de Maestría en Administración Educativa de la Universidad César Vallejo, identificada con C.I. N° 091289665-1, con la tesis titulada “Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Pdte. José Luis Tamayo Daule, Ecuador, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de la acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tumbes, diciembre de 2019



Odalia Yesenia Anchundia Alvarado

0912896651

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas.....	vii
Índice de Figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	23
2.1 Tipo y diseño de la investigación	23
2.2 Operacionalización de variables	23
2.3. Población, muestra y muestreo	26
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	26
2.5 Métodos de análisis de datos	27
2.6 Aspectos éticos	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN.....	34
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES	38
VII. REFERENCIAS	39
VIII. ANEXOS.....	44
Anexo 1 Instrumento de la variable relaciones interpersonales y clima organizacional	44
Anexo 2. Ficha técnica de la variable relaciones interpersonales.....	48
Anexo 3. Ficha técnica de la variable clima organizacional.....	50
Anexo 4. Base de datos de las variables	52

Anexo 5. Estadístico de fiabilidad de la variable relaciones interpersonales	55
Anexo 6. Estadístico de fiabilidad de la variable clima organizacional	57
Anexo 7. Solicitud de Autorización de estudios	59
Anexo 8. Documento de Autorización de estudios.....	60
Anexo 9. Protocolo de consentimiento	61
Anexo 10. Fotografías.....	62
Anexo 11. Acta de originalidad de tesis	65
Anexo 12. Porcentaje de Turnitin	66
Anexo 13. Autorización de la versión final del trabajo de investigación	67
Anexo 14 Autorización de publicación en repositorio	68

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables.....	24
Tabla 2. Distribución de la Población.....	26
Tabla 3. Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional.....	28
Tabla 4. Influencia de las relaciones humanas en el clima organizacional.....	29
Tabla 5. Influencia de las relaciones laborales en el clima organizacional.....	30
Tabla 6. Correlación de las relaciones interpersonales en el clima organizacional.....	31
Tabla 7. Correlación de las relaciones humanas en el clima organizacional.....	32
Tabla 8. Correlación de las relaciones laborales en el clima organizacional.....	33

Índice de Figuras

Figura 1. Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional.....	28
Figura 2. Influencia de las relaciones humanas en el clima organizacional.....	29
Figura 3. Influencia de las relaciones laborales en el clima organizacional.....	30

RESUMEN

La presente investigación titulada “Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Pdte. José Luis Tamayo Daule, Ecuador, 2018”. La investigación presentó como objetivo general Determinar si las relaciones interpersonales del profesorado, influye en el clima organizacional de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo. La población está conformada por 62 docentes, el muestreo fue censal puesto que se consideró la totalidad de la población para realizar el estudio. Para la obtención de datos de las variables relaciones interpersonales y clima organizacional se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala tipo Likert. El procesamiento de los datos se hizo utilizando el software SPSS22 y para comprobar las hipótesis se utilizó el coeficiente correlacional de Spearman Rho. El diseño de la investigación es correlacional con enfoque cuantitativo. Como resultado de la investigación se tiene que el 48,4% de los docentes manifiesta que las relaciones interpersonales están en el nivel medio al mismo tiempo que el clima organizacional también se encuentra en el nivel medio, los valores correlacionales Rho 0,458 y significancia 0,000 demuestran que existe influencia entre las variables, por lo tanto se concluye que las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo, influyen significativamente en el clima organizacional.

Palabras claves: clima organizacional, relaciones interpersonales, relaciones humanas, relaciones laborales.

ABSTRACT

This research entitled "Influence of interpersonal relationships in the organizational climate of teachers in the Pdte. José Luis Tamayo Daule, Ecuador, 2018. " The research presented as a general objective To determine if the interpersonal relations of the faculty, influences the organizational climate of the President José Luis Tamayo Educational Unit. The population is made up of 62 teachers, the sampling was censal since the entire population was considered to carry out the study. To obtain data on the variables interpersonal relationships and organizational climate, the survey was used as a technique and the Likert-type questionnaire was used as an instrument. The data was processed using the SPSS22 software and the Spearman Rho correlation coefficient was used to test the hypotheses. The design of the research is correlational with a quantitative approach. As a result of the research, 48.4% of the teachers state that interpersonal relationships are at the middle level, while the organizational climate is also at the middle level, the correlation values Rho 0.458 and 0.000 significance. that there is influence between the variables, therefore it is concluded that the interpersonal relationships of the teachers of the President José Luis Tamayo Educational Unit significantly influence the organizational climate.

Keywords: organizational climate, interpersonal relationships, human relations, labor relations..

I. INTRODUCCIÓN

Se puede observar que en la actualidad el manejo de las instituciones educativas está afectada por variables internas y externas, las mismas que requieren cambios trascendentales, por lo cual las organizaciones educativas necesitan realizar cambios estructurales que las conducen a la consecución de la calidad educativa, ante ello deben recrear nuevos conceptos y esquemas encaminados a ejecutar una reestructuración funcional formal y la implementación de nuevas estrategias que permitan optimizar de mejor manera los recursos humanos.

En este contexto uno de los factores más influyentes en la gestión de las organizaciones educativas es el clima organizacional, cuya influencia en las relaciones interpersonales entre colaboradores puede tener una perspectiva de modo variable, trascendiendo en el avance de la institución de forma favorable o desfavorable.

Por otra parte las relaciones interpersonales entre colaboradores son fundamentales en el desarrollo de un ambiente organizacional óptimo dentro de las instituciones, ya que, es la atmósfera instaurada por medio de la empatía, convivencia y actitudes; factores que son expresiones propias de cada individuo y que se complementan con leyes o programas impartidos por administraciones gerenciales que soportan la acción y clima laboral de un grupo de colaboradores.

Por ello es imprescindible el estudio de las relaciones interpersonales en las unidades educativas, en donde la mayor parte de docentes perciben que las relaciones cotidianas entre compañeros es muy tensa y complicada, lo cual genera escenarios negativos que contribuyen a tener un clima organizacional desfavorable para el desenvolvimiento de las instituciones educativas. En justificación a ello, tener excelentes relaciones interpersonales dentro de las organizaciones sería la mejor herramienta para aportar beneficios en las diferentes situaciones laborales, las cuales ayudan a optimar el clima organizacional, permitiendo la obtención de resultados óptimos en la institución.

En los centros educativos las relaciones profesionales componen un aspecto determinante en las oportunidades de actuación y responsabilidad de los trabajos en equipos por parte de los maestros. Es así que la estructura por organizativa se da por departamentos o áreas en los

centros de educación, estos son integrados por docentes expertos en un determinado escenario disciplinar- profesional.

Es por ello que se ve la necesidad de un buen ambiente laboral en el trabajo docente, en donde la presencia de estructuras interviene y establece las relaciones profesionales entre educadores que, de acontecer, girarían en eje a las materias/ bloques y la enseñanza en particular. Sin embargo no siempre sucede, ya que el patrón relacional entre los docentes dificulta en gran medida el conversatorio y cooperación entre ellos. Esta escasa relación y coordinación de los docentes dificulta el clima organizacional de la acción educativa entre las diferentes disciplinas que cursan y el encadenamiento y seguimiento del progreso de los aprendizajes.

Así lo explica González (2014) que los profesores deben trabajar en forma mancomunada, compartiendo iniciativas para responder de forma adecuada y coherente al desarrollo del aprendizaje significativo de los estudiantes y con ello lograr una formación de calidad. Es decir, que es imprescindible una comunicación y colaboración asertiva entre los docentes, de tal manera que puedan abordar asuntos formales, administrativos o que giren alrededor de cuestiones selectas para el aprendizaje de los escolares.

Las unidades escolares ocupan un lugar central en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los individuos, pues es aquí donde inicia la formación académica-profesional. Dentro de ella existen varios protagonistas como son los alumnos, las herramientas didácticas y los docentes, estos últimos que son los responsables inmediatos de del proceso de enseñanza. En donde su función de desempeño intercede en su satisfacción laboral, termino extenso que se lo delimitara como punto referencial las relaciones interpersonales de los maestros.

Sin embargo, la realidad internacional entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional nos muestra que España se ha alcanzado a comparar el clima organizacional con el clima meteorológico puesto que hay días soleados y días nublados, donde los directivos españoles tienen problemas al crear ambientes positivos, y corren el riesgo de crear despreocupación en los trabajadores. Igual realidad se demuestra en países como Ucrania, Rusia y Francia en donde la falta de relaciones interpersonales no permite proporcionar enfoques estratégicos manteniendo la motivación, y así alcanzar un buen clima

organizacional, donde los empleados comprendan su papel de generadores de buenas relaciones dentro de un ambiente positivo (Herrero, 2011).

Según la UNESCO (2017) son veinte años en el ámbito educativo que se viene asistiendo al término *convivencia*, es por ello que cada vez se visualiza más títulos de libros, artículos, materiales educativos empleando la terminología, esta ha tenido un gran crecimiento en países de América Latina y España. Por lo que se determina que existe relación heterogénea entre grupos de docentes y otros miembros del magisterio, es decir que el 74% de los docentes indican que existen buenas relaciones interpersonales esto coincide con el 78% de los alumnos docentes, por el contrario contrasta con los formadores y su percepción del compañerismo y solidaridad que debe existir entre compañeros.

En base al estudio de las actitudes de los docentes respecto al rol y actividades vinculadas a su profesión, se puede indicar que los docentes presentan actitudes positivas respecto a su vocación de docentes, satisfacción por lo que realizan, capacitación, formación e interacción con los estudiantes. Pero el contraste de lo anterior son las relaciones interpersonales entre colaboradores, las cuales resultan ser menos positivas, debido a la falta de compromiso de los docentes para trabajar en equipo y conseguir la excelencia educativa desde el trabajo colaborativo en las instituciones educativas.

De igual manera se contempla que en Ecuador las unidades educativas no existen buenas relaciones interpersonales entre docentes, directivos y comunidad educativa en general, lo que impide que se desarrolle el clima organizacional. El estudio realizado por Arellano, Ayaviri, Quispe y Rodríguez (2017) se presenta que el 66% de los docentes perciben que en sus instituciones educativas no son consideradas sus propuestas p sugerencias, otro 63% muestra que no ayudan en las actividades como institución y un 59% adicional manifiesta que en las instituciones educativas no existe motivación.

La educación en Ecuador se encuentra regida por la Constitución de la República del Ecuador (2008), en el artículo 27, donde se establece que la educación debe considerar como eje al ser humano y debe garantizar su desarrollo integro, respetando sus derechos, el medio ambiente y su participación democrática, además que debe ser incluyente y diversa (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

En este artículo, se infiere que el docente debe poseer una alineación humanista para que pueda desarrollar procesos pedagógicos holísticos, multidisciplinarios, participativos e inclusivos, para conseguir desempeños eficaces que avalen la calidad educativa en un clima de aprendizaje cálido, solidario y en armonía con la naturaleza. Además, de desarrollar procesos de formación con evidencias de aprendizaje que certifiquen al educando que puede perpetuar sus estudios y su posterior inserción en la vida profesional con capacidad de toma de decisiones y emprendimiento, de forma creativa y crítica, para el bienestar propio y de la comunidad.

Lo citado da origen al caso de estudio, donde en nuestra realidad encontramos que en las relaciones de trabajo realizado por el docente de la Unidad Educativa Pdte. Luis Tamayo, ubicada en la Ciudad de Daule, se viene generando contextos que, de algún modo, originan malestar a sus integrantes, exteriorizado en el poco ánimo y compromiso al momento de cumplir responsablemente con los deberes laborales, asimismo, se observa poca voluntad, autodisciplina, poca cooperación y colaboración en donde el rendimiento y creatividad están influidas por el estado de ánimo del personal, así como la desunión en pequeños grupos que influyen en los expuestos escenarios problemáticos; así también se evidenciaron comportamientos y actitudes impropios entre el personal docente, tales como falta de respeto, intolerancia, formación de subgrupos, poca disponibilidad al labor colaborativa, poca comunicación; por lo cual a través del diagnóstico se identificó y delimitó el problema que genera tales situaciones dentro del clima organizacional, como lo es la existencia de malas relaciones interpersonales.

Al respecto de la realidad problemática se presume que la falta cumplimiento en sus labores, intolerancia, poco ánimo, falta de cooperación tienen relación con la escasa comunicación asertiva, insatisfacción laboral, falta de reconocimiento y motivaciones además de la poca escucha activa.

Es necesario investigar la influencia de las relaciones interpersonales en la atmósfera organizacional de la unidad educativa Pdte. Luis Tamayo, y determinar las causas por las cuales los docentes no están motivados, porque solo laboran el tiempo mínimo requerido, de la impuntualidad, deficiente comunicación y colaboración y crear una posible solución a través del estudio de las variables ya planteadas, soluciones que aportarán a mejorar el ambiente en el aula, los ideales de los profesores, la cooperación y comunicación entre ellos,

la satisfacción del educador en su trabajo, así como el desarrollo profesional y la adopción de diferentes técnicas de comunicación asertiva, con lo que el docente optimara su desempeño y el clima organizacional, que son factores a considerar en la conformación de las políticas educativas.

Por lo tanto se pretende que la investigación presentada muestre directrices para superar los problemas detectados y con ello mejorar las relaciones interpersonales con lo cual se genere integración y compromiso de los docentes y alcanzar un clima organizacional positivo donde se puedan desarrollar las actividades diarias.

En este trabajo de investigación se han analizado repositorios de Universidades, revistas científicas, revistas especializadas para lo cual se ejecutó un análisis que consienta visualizar las problemáticas observadas que asemejen el escenario planteado.

Entre los Antecedentes Internacionales, tenemos a Tejada (2017) en su estudio realizado de maestría relacionado al tema el clima organizacional y las relaciones interpersonales, el cual tuvo como finalidad indicar si el clima organizacional se relaciona con las relaciones interpersonales, en el mismo se utilizó como metodología el método científico, el tipo de investigación utilizada es descriptivo correlacional con diseño no experimental, la muestra fueron los 38 docentes de la institución educativa considerada no probabilística. Se trata de un estudio que resume el clima organizacional y los factores estructurales intervinientes, entre ellos la organización interna, relaciones interpersonales, características individuales y las políticas institucionales, que se encuentran en el contexto del ambiente de trabajo. En este mismo sentido se pone énfasis en las apreciaciones de cada colaborador respecto de la realidad observada en la institución. Las consideraciones individuales de los colaboradores se definen por las actitudes, comportamientos, valores, pensamientos y creencias así como también por la comunicación, infraestructura y tecnología. Entre los resultados se observó que el 37% de habilidades comunicativas se encuentran en un buen nivel, para el 37% es regular el 13% serian de bajo nivel para el 8% son de muy bajo nivel el 5% restante de nivel muy bueno. Así también que el compromiso organizacional de la población en estudio el 48% tiene un buen nivel, para el 34% es bueno, para el 8% es de muy bajo nivel, para el 5% es de bajo nivel y para el 5% sobrante es de nivel regular. El estudio concluye que es significativo y ventajoso que en una organización existan condiciones propicias para que los empleados quienes se desempeñen eficazmente, por lo que clima organizacional y los

vínculos interpersonales deben caminar en conjunto para que se origine las buenas entre los colaboradores y preexista aceptables relaciones interpersonales que ayudan en su eficacia y adaptación a los procesos pues así se certificarán el logro de los propósitos institucional.

Este estudio contribuye a la indagación futura, ya que se determinó que el clima organizacional es trascendental en las organizaciones que persiguen la perfección continua del ambiente de la institución. Es indiscutible que el ambiente laboral es una situación favorable para el buen desempeño de los colaboradores de la misma. Las relaciones interpersonales hacen referencia al trato bilateral y satisfactorio de unos trabajadores entre ellos, es necesario desarrollar y conservar un lugar placentero para trabajar que comprometa a cada uno de sus miembros con el talento que poseen. Es así que establecerán una buena comunicación que ayudara a solucionar situaciones desfavorables y difíciles.

González y López (2013) en su estudio realizado de maestría descriptivo denominado en el informe Revista de Currículum y Formación de los educando, el cual tuvo como objetivo “abordar las diferencias sobre las relaciones entre los docentes que imparten el Programa de Cualificación Inicial (PCPI) de forma profesional en un Instituto de Educación Secundaria (IES) y el Departamento de Orientación (DO), la metodología usada fue en forma cualitativo, por medio de un análisis de caso y aplicación de la observación participativo-pasiva, y la aplicación de entrevistas semi-estructuradas en donde se obtuvo una muestra (n) de 4 docentes. Se trata de un estudio que resume las relaciones entre profesionales docentes de la institución educativa que son independientes de las condiciones estructurales, como el tiempo, recurso material y humano, asimismo procedimientos y estructuras para la coordinación docente, sino que requieren condiciones “culturales” atadas a los valores, concepciones y creencias que sumadas a las expectativas de trabajo colaborativo, intercambio de prácticas profesionales, buscan un conjunto de soluciones a los escenarios problemáticos del salón de clase, es aquí que el eje principal de la enseñanza de los escolares como foco esencial es la contribución docente, que sostienen y se consolidan en los modelos de relación y trabajo en conjunto de sus docentes. Entre los resultados se observó que existen diversas dificultades y barreras en lo que respecta a las relaciones profesionales de los docentes. Ya que dichas reuniones por lo general no giran alrededor del trabajo en el aula y de los aprendizajes. Por lo que se determinó que las dificultades halladas entre los maestros de la Básicas son recurrentes en algunos casos, durante el período de la recopilación de datos.

Por lo que se encontraron impedimentos que ayuden a consensuar aspectos básicos como son la aplicación de criterios de evaluación, utilización de espacios y materiales, o la concreción de contenidos. El estudio concluye, en definitiva, que las sesiones conjuntas ejecutadas con los docentes en el departamento de orientación presentan algunas debilidades, como son las insuficientes decisiones de coordinación que proceden de las mismas. Esto se originó por la poca planificación que desarrollaran en las asignaturas, sino ámbitos, los cuales estarían dificultando la necesaria integración de las aportaciones básicas entre la interrelación de los bloques y contenidos del educando.

Este estudio aporta a la investigación futura, ya que se determina que los problemas a afrontar no siempre se definen previamente, por lo que en las reuniones de trabajo se ponen en discusión cuestiones entremezcladas como son comentarios anecdóticos y quejas de lo que sucede en el aula, materiales, gestión de aula, dificultades con alumnos, etc. Es por estas razones que no se adoptan decisiones que se acuerden y se adopten de manera conjunta y vinculante.

Bolaños (2015) en su estudio realizado de maestría para la Universidad Rafael Landívar, denominado Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos, en un informe de tesis de grado para obtener su título de licenciado en pedagogía con orientación en administración y evaluación educativa, donde su propósito es inquirir la correspondencia de ambas variables, esta investigación fue de mucha importancia puesto que presentó características de las interacciones de los docentes en las instituciones educativas y estableció las clases de problemas que surgen en ellos. El estudio fue de tipo cuantitativa, se utilizó el diseño descriptivo así también dos cuestionarios como instrumentos los que sirvieron para la recolección de los datos contextualizados que sirvieron para medir las dimensiones de cada variable. Los entes fueron 53 maestros de 7 institutos del distrito de nivel básico, lo cual constituye el 88.8% del total de la población, entre los 20 y 70 años de edad de ambos sexos. Se trata de una investigación que se centra en las relaciones interpersonales de los docentes y su vinculación del ataque de numerosas dificultades en la institución educativa, escenarios que los educadores viven en la cotidianidad como las planificaciones curriculares, actividades con padres de familia o representantes legales y comisiones escolares, donde el modo de tratar diversas opiniones y conductas de los compañeros, generan conflictos, que perjudican el desarrollo institucional. Entre los

resultados se observó que el careo es la mejor forma de tratar las dificultades donde el 41% refleja escasa capacidad de sobrellevar las dificultades y que muchos exponen que son de comportamientos fuertes que pueden manifestarse de maneras diferentes al encontrarse a un compañero que en diversas situaciones no opinan cuando los escenarios problemáticos que representan a diario. El estudio concluye que el modo en que los docentes manipulan diferentes discusiones y revelan en dentro de las normas básicas de la institución y evitar discrepancias entre los actores educativos, manteniendo un buen dialogo a nuevas normas.

El estudio aporta a la investigación de manera significativa en la educación para lo cual brinda una guía con estrategias acertadas que ayudarán de manera óptima en el desenlace de conflictos educativos que mejoren de las relaciones interpersonales. Asimismo es un apoyo a la labor de los directores y administradores educativos, que tendrá como soporte para los conflictos y su resolución de manera asertiva y eficaz.

Ponce (2014) en su estudio realizado de maestría denominado incidencia de las relaciones interpersonales en los docentes del instituto nacional de educación básica de San Antonio Suchitepéquez, en el informe para obtener la licenciatura en pedagogía y administración educativa, donde se planteó como objetivo analizar la incidencia de las relaciones interpersonales entre los docentes del Instituto Nacional de Educación Básica del municipio de San Antonio Suchitepéquez, para realizar con eficiencia y eficacia sus labores, la metodología usada fue de corte cualitativo, en donde se elaboró una entrevista que se aplicó al administrador educativo y a 20 docentes que prestan sus servicios en la institución y oscilan en edades de 20 a 50 años. Se trata de una investigación que aborda el tema de las Incidencia de las Relaciones Interpersonales en los enseñantes, ya que estas son fundamentales en el desempeño de la labor docente; de manera que influyen en la eficiencia y eficacia con que se ejecutan las distintas actividades escolares, socio cultural, deportivas, entre otras. Entre los resultados de acuerdo a los datos obtenidos, las relaciones interpersonales entre los educando se dan de manera: regular 29%; buena 47%; muy buena 24%. La mayoría de los docentes dijo tener buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de labores, ya que posee una excelente comunicación y tratan de llevarse bien con todos; asimismo el administrador educativo señala que conserva relaciones interpersonales con los docentes de manera aceptable, ya que dentro de los principio fundamental tenemos el saber escuchar y llevarse en armonía con los demás. El estudio

determina que en la actualidad la habilidad de relacionarnos es de vital valor y fundamental en el contorno individual y como parte de una organización, para lo cual es necesario establecer sanas relaciones interpersonales para que todos se conduzcan beneficio de los propósitos institucionales.

Este estudio aporta a la investigación señalando que para poder mantener relaciones interpersonales efectivas, es necesario la práctica de la empatía, que es la habilidad que permite estar conscientes para comprender y reconocer los sentimientos de los demás. Permite comprender el significado de la información que comparten dos o más personas, y con ello establecer un diálogo.

Entre los Antecedentes nacionales, encontramos a Tapia (2011) en su estudio realizado de maestría de la investigación Optimización de los factores que influyen en el clima laboral de una empresa, En la Universidad Andina Simón Bolívar, donde se diseñó el objetivo evaluar el ambiente laboral de seis empresas, previamente a la obtención del título de maestría, desarrollando la exploración a través de un estudio de correlacional con enfoque cualitativo, como señal de la investigación se consideró a seis organizaciones cada una con 20 empleados, los resultados expresan que el 48% de los empleados no tienen sentido de pertenencia de donde laboran, el trabajo en equipo presenta valores entre 59,2% y 65%, la confianza entre compañeros fluctúa entre 60,8% y 56,7%, la comunicación apenas alcanza el 50% lo cual consideran una de las falencias de las organizaciones, la cooperación de los empleados en las mejora de la empresa es insatisfactoria con el 58,3%, con estos resultados el investigador llega a la conclusión que los empleados de las organizaciones estudiadas trabajan sin motivación por ello las relaciones interpersonales se ven afectadas lo que conlleva a tener un clima organizacional desfavorable.

El estudio aporta a la investigación señalando que para poder lograr un clima organizacional favorable, es necesario la motivación y reconocimiento de los empleados.

Rodríguez (2015) presentó en su estudio realizado de maestría Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el ministerio de coordinación de desarrollo social, previo a la obtención de su título en maestría en la Universidad de las Fuerzas Armadas que está ubicada en Sangolquí, donde se propuso la Investigar el clima laboral en el MCDS y el impacto real de las políticas públicas y la normativa actual, la investigación fue desarrollada

en base a un estudio correlacional con un enfoque cuantitativo y cualitativo. La aplicación del instrumento encuesta se la efectuó en un muestreo de 290 servidores públicos tomados aleatoriamente. Los hallazgos promueven a corregir los efectos negativos como la estructura, recompensas, desarrollo personal, a la vez que conminan mantener o fortalecer lo positivo como los estándares, desafío, cooperación, responsabilidad, valores, talentos, y la remuneración. El estudio concluye que se debe fortalecer la gestión organizacional por procesos, que se facilite la gestión organizacional a todo nivel y que se diseñe un plan de beneficios y recompensas que reconozcan el buen desempeño de las actividades de los servidores públicos.

El estudio aporta a la investigación señalando los factores importantes que son necesarios para crear un clima organizacional óptimo, donde el personal conozca los procesos y demuestre interés para asumir los retos.

Entre los Antecedentes, encontramos a Narea y Páez (2014) en su estudio de titulación con el tema la incidencia del clima organizacional y el desempeño directivo, con el fin de obtener el grado de licenciada en ciencias de la educación asignaturas secretariales, se planteó el propósito determinar la correspondencia entre ambas variables en el desarrollo de la investigación de utilizó la metodología inductivo – deductivo, aplicada a los administradores y educadores de forma colectiva, con lo cual se realizó la observación para obtener soluciones empáticas partiendo de la experiencia La encuesta se le aplico a 7 docentes y la entrevista a la directora.

La investigación trata de abordar el tema, analizando los aspectos relacionados al clima organizacional y al desempeño independiente y grupal de los trabajadores, con el objetivo de buscar alternativas para mejorar el clima en la organización, que ayuden y oriente a los directivos de la institución, de tal manera se fomentó un ambiente agradable, motivador en el ámbito laboral, que incrementó el desempeño de los mismos.

Entre los resultados obtenidos, se indica que los docentes en un 71% manifestaron que en ocasiones el ambiente laboral afecta en el desempeño del personal que labora dentro de la institución, puesto que al momento de realizar actividades en el área administrativa no se cuenta con predisposición del personal al momento de efectuar acción encomendadas, esto genera un mal clima laboral. Determinando que si se diera el caso contrario en que todos

colaboraran para obtener un obtener resultados positivos en la institución, se obtendría un ambiente favorable para el institución en general.

El estudio determina que cuando existe coordinación, pertenencia y compañerismo, adecuado el trabajo en equipo, dará origen a buenas condiciones organizacionales las mismas que se perciben en el contexto institucional y se refleja en la parte del desarrollo de las actividades.

Este referencial investigativo aporta al nuevo estudio una nueva perspectiva organizacional a una institución ubicada en la misma ciudad, en donde se señala que para conseguir un adecuado ambiente de trabajo se requiere de modo prioritario generar buenas relaciones entre los trabajadores con el objetivo de motivarlos y que se desenvuelvan de forma voluntaria en cumplir los objetivos planteados, logrando con ello mejorara su desempeño y productividad.

Hipótesis de las relaciones interpersonales, para la variable relaciones interpersonales se presentó del científico australiano George Elton Mayo (1880-1949) la teoría de las relaciones humanas desarrollada, esta teoría también es conocida como la escuela humanística de la administración. La hipótesis expone la necesidad de des-humanización del trabajo en donde se aplicaban rigurosos métodos científicos y precisos, a los que eran exigidos someterse los trabajadores. De ésta forma paulatinamente se libera de esos conceptos muy rígidos, en donde nuevos patrones de vida se ajustan convirtiendo a las relaciones humanas en la democratización de conceptos administrativos. Asimismo, en esta misma línea aparece el enfoque humanístico, donde se observa la inquietud por la máquina y la forma de trabajo, la organización formal y los principios de administración adaptables a los aspectos organizacionales, por ello a partir del enfoque humanista nace la prioridad a la preocupación por el hombre y su grupo social: es decir que los aspectos técnicos y formales se descartan y pasan a lo psicológico y sociológico (Murillo, 2004).

La teoría de las relaciones humanas, se encarga de humanizar y democratizar la administración, dejando de lado a los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica, por lo que su utilidad en el desarrollo de la investigación será de gran aportaran a las relaciones interpersonales, brindados nuevos conceptos de sociabilización, en donde se

reducirá la intimidación y se producirá una variabilidad de orientación hacia los objetivos de las labores que ejercen los docentes en la unidad educativa.

Así también la necesidad de esta teoría nace ya que incluye de manera especial las llamadas ciencias humanas, como es la psicología y la sociología, por lo que hará su aporte optimando las barreras que se opongan a unas relaciones sociales efectivas, y motivando a respetarse y estimarse mutuamente a los individuos una vez que se conozcan mejor.

Definiciones de relaciones interpersonales: Las relaciones interpersonales dan el sentido a la convivencia social, puesto que el ser humano es social por naturaleza, es decir se requiere de una persona u otras para desarrollarnos, sin embargo en ocasiones es muy complejo mantener buenas relaciones interpersonales, porque la percepción nos provee o nos imposibilita relacionarnos como nos gustaría, debido al planteamiento de aprensiones que se efectúan sobre los demás o por el contrario cuando los enalteces o sobrevaloras. Es aquí en donde se originan los conflictos, envidias y desilusiones.

Para Bisquerra (2003) una relación interpersonal se manifiesta en forma de interacción recíproca de las personas. Estas relaciones pueden ser sociales, por lo tanto pueden ser reguladas por la ley o por instituciones sociales, por ello las relaciones interpersonales permiten comunicarse entre individuos adecuadamente de manera verbal o no, en el contexto donde se desenvuelven.

De acuerdo con García (2015) las destrezas sociales encierran conductas que se relacionan con aspectos fundamentales para el desarrollo interpersonal del individuo, la conducta interpersonal se ve intervenida con la aceptación de la autoridad, habilidades conversacionales y las conductas cooperativas. Por otro lado tenemos que en las conductas concernientes al individuo actúan la expresión de sentimientos, conducta ética, actitudes positivas. Y por último conductas relacionadas con lo laboral en donde se manifiestan las instrucciones a seguir, aceptación de colegas y complemento de tareas.

Es de esta manera que las relaciones interpersonales se convierten en aspectos básicos en nuestras vidas para la sana convivencia social, llegando incluso a no solo convertirse en un medio para conseguir determinados objetivos, sino como un fin en sí mismo. Por ello la capacidad de comunicación interpersonal no debe calcularse únicamente por el grado de

ayuda que preste en su convivencia comunitaria, sino también por el grado en que suministre a los otros, sus satisfacciones y alegrías.

Dimensión Relaciones humanas, de acuerdo con Orozco (2014) son las actividades donde intervienen dos o más personas en una interacción social y humana. Lo que significa que las relaciones humanas tienen como razón de ser el respeto del ser humano desde su cultura, normas, género y hasta sus formas de convivencia dentro de la sociedad. Las relaciones humanas son las formas de interactuar con nuestros semejantes basados en el respeto mutuo y en los valores morales que caracteriza a cada individuo.

Dimensión Relaciones laborales, refiriéndose a las relaciones de trabajo en las instituciones educativas, se puede indicar que las relaciones laborales tienen varias dimensiones que principalmente se refieren a las apreciaciones, valores y pensamientos. Están construidas por los participantes de un establecimiento de enseñanza en torno a las relaciones interpersonales desarrolladas en el ambiente de trabajo. Es decir, para referirse a las relaciones interpersonales en las unidades educativas es preciso describir los factores individuales, como son las percepciones sobre la realidad, la manera de pensar y los valores que posee cada personaje. Todos estos elementos precisarán la naturaleza de las relaciones interpersonales dentro en el ambiente escolar.

Camacho y Durán (2013) refieren de las relaciones laborales en un sentido amplio de expresión a las situaciones que se desarrollan en el sector público y privado, dentro de los campos de producción y en todas las áreas donde se fomente el desarrollo económico independientemente de la ausencia o existencia de la organización como tal y de sus formas de relaciones.

Teoría del Clima Organizacional de Likert (1967)

Berrocal (2007) menciona a Likert con su teoría del clima institucional, quien establece que la actuación asumida por parte de los colaboradores posee dependencia directa de la actuación administrativo y los contextos organizacionales donde se desenvuelven, lo cual indica que la reacción supeditada por la aprehensión.

Para Likert el ambiente institucional se caracteriza por tres variables que definen una institución y que se relacionan con la apreciación individual del clima:

1. Variables causales: Estas se definen a manera de variables independientes, y tiene como función verificar la evolución de la organización y la obtención de resultados. Por ello la estructura organizativa y administrativa, competencia y decisiones son consideradas variables causales.
2. Variables intermedias: Estas variables miden el estado interno de la empresa, lo cual se manifiesta en la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Se las considera de alto nivel o de gran jerarquía, puesto que de ellas dependen los procesos organizacionales de la institución.
3. Variables finales: Son las encargadas de establecer los resultados que ha alcanzado la organización, es decir mide las variables productividad, ganancia y pérdida, estas variables surgen las consecuencias de las que son motivo de este estudio (págs. 22-37).

Definiciones de Ambiente organizacional: Según Goncalves (2013) son todas las características que engloban el lugar de trabajo. Estas características las perciben de forma directa e indirecta los colaboradores que se desempeñan en ese medio ambiente, por medio ellas se pueden mejorar o no la conducta laboral, esto se debe a su influencia directa en los factores organizacionales de la empresa y en el actuar individual de los trabajadores. Por lo consiguiente estas consecuencias son favorables cuando se compensa los requerimientos de los colaboradores que enaltece su estado de esfuerzo. Se torna perjudicial cuando estimula de manera negativa y no satisface las necesidades.

El ambiente organizacional está caracterizado a nivel personal y general. En un ambiente personal es conocido como medio intelectual, mientras que es importante el cumplimiento del clima psicológico para que exista un buen clima organizacional, es decir que los colaboradores de una organización comparten sus conocimientos a todos los integrantes de la organización. Asimismo, un ambiente bien proporcionado posee un resultado significativo de los colaboradores con su desempeño y rendimiento laboral. (Chaudhary Richa, Rangnekar Santosh, & Barua Mukes, 2014)

Duman, R (2012) el clima institucional se produce por el ambiente que se forma en una organización educativa, teniendo en cuenta las experiencias de lo vivido de cada uno de los colaboradores de la unidad educativa. Para que dichas vivencias se generen tienen que darse

condiciones, creencias, valores y motivaciones que poseen todos los colaboradores es decir cada uno de los estudiantes, directivos, profesores y representantes legales de la institución educativa, las cuales se enuncian en las relaciones profesionales e interpersonales. Para tener un eficiente clima organizacional es fundamental que existan buena comunicación interna y excelentes relaciones interpersonales.

Para que el clima organizacional funcione se deben dar ciertos aspectos como la permisibilidad una entidad educativa, que expresa los cambios que se produzcan en medio de la comunidad y en un ambiente de enseñanza. Conjuntamente las organizaciones deben ser competentes en su labor educativa para que los educandos puedan superar a sus maestros. Para que el clima organizacional sea favorable en una institución educativa se tiene que dar como primera instancia la destreza a efectuar un trabajo en equipo, estos preparados a anexar innovaciones, asimismo se debe estar atento a los cambios internos y externos, en conjunto con la planificación, en conjunto todo lo antes mencionado facilita la comunicación, la participación, la confianza y el respeto entre los miembros de la organización.

Para Aguado (2012) dentro del clima organizacional educativo se desarrollan factores psicosociales, políticos y de gestión administrativa así como también pedagógica, con lo cual se genera una conducta personal y grupal que caracteriza el clima de la organización educativa en relación a su contexto social, por ello es importante la capacitación y actualización de docentes y directivos dentro de las organizaciones educativas y de esta manera puedan enfrentar la realidad competitiva que existe en las estructuras organizacionales, de esta manera los docentes efectuarán un adecuado funcionamiento profesional, en donde se convivirá en un ambiente armonioso, forjando excelentes desempeños laborales.

Según Chiang (2010) el clima organizacional se aproxima a las concepciones que resaltan características y propiedades de la organización donde se consideran los factores organizacionales y situacionales así como también características propias del contexto, luego aparecen las enunciacines cognitivas y representaciones donde los componentes individuales son precisos, finalmente se estima al ambiente organizacional como el conjunto de aptitudes de interacción entre la persona y la situación.

Asimismo, Chiang (2010) muestra en su investigación definiciones de clima organizacional propuestas por otros estudios como el de Taigiuri en 1951, donde se indica que es una cualidad del ambiente total, experimentada por sus ocupantes que llega a influir en su conducta a través de características valores particulares o características y atributos del ambiente, por lo tanto al clima organizacional desde el punto de vista fenomenológico es considerado externo al individuo, pero que se encuentra presente en la memoria del observador.

Al respecto, Pulido (2003) define el clima organizacional como, las situaciones de trabajo donde se mezclan características y diferentes factores como son las aptitudes, organización e infraestructura, lo cual denota que el individuo convive y desarrolla su labor en un clima explícito dado por la organización donde su trabajo afecta de forma directa en la sociedad.

Lo cual significa que son las percepciones que los colaboradores tienen de las variables objetivas y de los procesos organizacionales.

En base a todas las definiciones del clima organizacional educativo se puede definir que es el modo como los integrantes de una organización perciben los procesos interactivos de los individuos con la institución, a través de actuaciones, conductas y actitudes, estas pueden ser favorables o desfavorable para los actores educativos o personas implicadas dentro de ella.

Dimensiones del clima organizacional: Litwin y Stinger (2008) propone como dimensiones del clima organizacional, el trabajo en equipo, estructura organizacional y el liderazgo, además determina que la identidad, recompensa, estándares, responsabilidad y desafío, son elementos que intervienen en el clima organizacional. Estas dimensiones fueron utilizadas en investigaciones anteriores como Arce y Malvas (2014).

Dimensión trabajo en equipo, para Meza (2018) es importante que “los docentes trabajen en equipos, para cumplir los objetivos instituciones y mejorar las relaciones interpersonales. Estos equipos de trabajo pueden estar repartidos en las comisiones que las autoridades estimen pertinentes.” (p.27).

Según Robbins y Coulter (2014) “son grupos de individuos que trabajan esforzadamente hacia un objetivo específico y común” (p.49).

Dentro del equipo de trabajo son importantes las relaciones, que se refieren al discernimiento que tienen los colaboradores de la empresa en relación a tener un buen contexto de trabajo y buenas relaciones interpersonales que mejoran el trabajo en equipo.

Por ello Méndez (2006) menciona que “Las relaciones interpersonales satisfactorias que el empleado tenga con el grupo de trabajo, con los supervisores y/o jefes, propicia el apoyo y colaboración para obtener resultados, así como un ambiente positivo que influye en el nivel de satisfacción” (pág. 47).

Dimensión de estructura organizacional, para Robbins (2005) es la forma de distribución de los oficios internamente en una organización, causa que implica medidas sobre especialización del compromiso, departamentalización, amplitud de control, cadena de mando, formalización y centralización (p.234).

Idárraga (2015) define la estructura organizacional como la:

En su momento la unidad de análisis como el sistema interrelacionado del proceder de las personas al cumplir con sus deberes, la cual ha sido fraccionada en varios subsistemas en donde dichas tareas son repartidas a cada uno y, al mismo tiempo, suman sus esfuerzos para el desempeño eficaz del sistema (p.89).

La estructura, personifica la manera como los colaboradores de la organización perciben los procesos, reglas, disposiciones, prácticas y otras limitaciones perpetradas dentro del proceso laboral.

Según Méndez (2006), en su estudio realizado de maestría la dimensión estructura hace referencia cuando Los directivos apoyan políticas, objetivos, deberes, normas, metas, normas, procedimiento, estándares de trabajo que encaminen a la comunicación e informen del comportamiento de las personas. Los empleados las conocen sus responsabilidades y las incorporan a sus funciones. Permitiéndoles identificar sus capacidades y oportunidades de desarrollo, para tomar decisiones; además, aumenta la calidad en el proceso y comunicación en el trabajo. (pág. 46).

Dimensión Liderazgo, dicen Hellriegel y Slocum (2009) el liderazgo directivo es el proceso de desarrollar ideas y una visión, de vivir conforme a los valores que apoyan esos

ideales y visión, de influir para que los adopten en su propio comportamiento y de tomar decisiones difíciles sobre los recursos humanos. (p. 262)

El líder puede optimizar el clima organizacional a través de la recompensa, que es el discernimiento de los actores en base a un acuerdo y aceptación del estímulo recibido por la labor realizada.

Según Méndez (2006) en su estudio realizado de maestría, menciona que la recompensa también se la conoce como consecuencias que la organización concreta que la supervisión de los actores la adecuada ejecución de la labor asignada, además el desempeño de los docentes y el accionar para cumplir las metas de la institución. Esta situación los motiva a laborar mejor con el propósito de alcanzar necesidades de galardones de los apremios de su desempeño. (p. 47).

Además el líder dentro de la organización debe lograr que sus trabajadores adquieran pertenencia institucional que es el reconcomio que los relaciona a la organización, volviéndose en un elemento significativo, valioso para la institución y para los personajes que participan, ya que en ello los objetivos personales y los de la organización se verán alcanzados (Litwin & Stinger G, 2008, pág. 144).

Martini (2009) indica que (...) la identidad escolar, no resulta del simple hecho de ser miembro de la institución educativa, sino de un proceso social que involucra conocer y deferir los valores, la historia, las tradiciones, los símbolos, las aspiraciones, las prácticas cotidianas y los compromisos sociales que conceden el ser y quehacer de la institución (pág. 56).

Likert citado por Acero (2013), propuso ocho elementos del clima organizacional:

1. Relaciones interpersonales: se conocen como el nivel de ayuda entre empleados o colaboradores, siendo respetuosas y apreciadas sus relaciones.
2. Estilo de dirección: se conocen como el nivel donde los jefes permiten la participación de sus subordinados además de una constante estimulación, apoyo y guía.

3. Sentido de pertenencia: Es el nivel de orgullo que sienten los colaboradores al estar vinculados con la organización, además perciben la responsabilidad de estar sintonizados con los objetivos institucionales.
4. Retribución: Se considera el nivel de igualdad en la remuneración y los beneficios del trabajo, a igual trabajo igual remuneración.
5. Disponibilidad de recursos: Es el nivel de información, equipo y aporte entre compañeros que disponen los colaboradores o empleados, para cumplir con sus trabajos.
6. Estabilidad: Es el nivel de pertenencia que tiene el empleado en la empresa y la garantía de permanecer dentro de su estructura.
7. Claridad y coherencia en la dirección: Es el nivel de manejo directivo sobre el futuro de la empresa. También se la considera como los criterios y políticas que implementa la alta gerencia en beneficio institucional.
8. Valores colectivos: Es el nivel de cooperación, responsabilidad que se percibe en el contexto de la institución (pág. 67).

Enfoques del clima organizacional, con respecto a Rodríguez (2004), propone otras perspectivas del clima organizacional:

Perspectiva objetiva o realista: Lo representa las características de la institución, lo cual diversifica una organización de otra, estas son perdurables y siempre están presentes en la relación de los colaboradores con el medio de trabajo.

Perspectiva fenomenológica o subjetiva: Lo establece como la particularidad de cada colaborador, es de carácter subjetivo y se da por los juicios que tiene cada individuo en relación a las inconmensurables particularidades de la situación laboral.

Perspectiva interaccionista: Radica en los juicios individuales o globales que expresan la interacción entre los diferentes elementos como son los objetivos y subjetivos (pág. 44).

Características del clima organizacional

Para Alcocer (2013) el clima organizacional concibe un sistema de organización donde intervienen acciones y actuaciones de los individuos relacionadas al desempeño, producción, satisfacción, adaptación, para lo cual se considera lo siguiente:

- El clima organizacional es ajustable al ambiente o contexto laboral.
- Es percibido de forma directa o indirectamente por todos los colaboradores que se desempeñan en el contexto laboral.
- El ámbito organizacional va más allá de la conducta laboral.
- El ambiente organizacional interviene entre el sistema organizacional y la actuación de cada individuo (pág. 90).

Elementos del clima organizacional, dentro del clima organizacional se deben considerar los siguientes elementos:

1. Método de mando: Forma como el líder dirige la organización para ser influyente en los colaboradores o empleados.
2. Características de las fuerzas motivacionales: Forma de motivar a los empleados o colaboradores a través de estrategias que respondan a las necesidades.
3. Características de los procesos de comunicación: Formas o maneras de comunicación dentro de la organización, las que pueden ser horizontales y verticales.
4. Características del proceso de influencia: Forma en la cual se considera la importancia presente en la relación líder-subordinado, con lo cual se logre cumplir los objetivos;
5. Características del proceso de toma de decisiones: Forma en que se utilizan los insumos que sirven en la toma de decisiones y en la distribución de responsabilidades (Berrocal, 2007, pág. 34).

Problema general: ¿De qué manera influyen las relaciones interpersonales de los docentes en el clima organizacional de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo?

Problemas específicos: ¿De qué manera influyen las relaciones humanas de los docentes en el clima organizacional de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo?

¿Cómo influyen las relaciones laborales de los maestros en el ambiente organizacional de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo?

En las organizaciones educativas cuando se habla de gestión es importante señalar que uno de los factores más representativos es el clima organizacional que tiene impacto directo en las relaciones interpersonales de los colaboradores, pudiendo ser positivo o negativo según el contexto. Es por ello que es de suma importancia la ejecución de la investigación en proceso.

Es conveniente el desarrollo de la investigación, ya que se ha tomado en cuenta el rol de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de las unidades educativas, siendo estas contribuyentes directas de que se generen ambiente hostiles, pesado, negativo; contrario en las buenas relaciones que forjan ambientes de climas cordiales, positivos, agradables del que carecen el gremio maestros de la Unidad Educativa Presidente Luis Tamayo.

Se justifica de manera teórica, ya que explora teóricamente la relación entre las variables relaciones interpersonales y ámbito organizacional, en donde se ha analizado exhaustivamente otras investigaciones iguales o similares, que aportan significativamente a los referenciales bibliográficos de esta investigación. Estos aportan conocimientos esenciales para comprender relaciones interpersonales en el ámbito laboral y buscar la calidad y eficiencia de la gestión institucional.

Se justifica de manera práctica ya que los resultados de la investigación permitirán direccionar de modo adecuado las relaciones interpersonales con el objetivo de optimar el clima organizacional de la unidad educativa. Se estima que se mejore la comunicación asertiva entre los docentes y obtener mejores resultados educativos. De esta manera se beneficiará de forma directa a la relación comunicativa de los docentes, asimismo se contribuirá de manera indirecta a los escolares, ya que se les brindara un clima educacional en donde la habilidad de comunicarse es efectiva, y la solución de conflictos es auténtica.

Asimismo, hace un aporte en el aspecto metodológico, ya que este estudio propone un método de trabajo cuantitativo para abordar y analizar las relaciones entre clima

organizacional y relaciones interpersonales. El método aplicado en el desarrollo del trabajo podría ser utilizado y mejorado para futuros investigadores que decidan también aportar a optimizar el conocimiento de la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional en las unidades educativas.

Por lo expuesto anteriormente, los resultados de este estudio servirán como insumo para la reflexión sobre cómo se están operando las relaciones interpersonales en las instituciones educativas en la Ciudad de Daule. A partir de dicha reflexión se tomarán decisiones para optimar el contexto problemático presentado y conseguir las relaciones interpersonales adecuadas en el cual los docentes se hallen a gusto y efectúen con agrado y satisfacción sus labores. Siendo que los resultados obtenidos de ese trabajo desarrollado en condiciones recomendables favorecerán a toda la comunidad educativa.

Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo Daule, Ecuador, 2018.

Hipótesis General: Las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo, influyen significativamente en el clima organizacional.

Hipótesis específicas: Las relaciones humanas de los docentes influyen de forma significativa en el clima organizacional de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo.

Las relaciones laborales de los docentes influyen de forma significativa en el clima organizacional de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo.

Objetivo General: Determinar si las relaciones interpersonales del profesorado, influye en el clima organizacional de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo.

Objetivo Específico: Establecer si las relaciones humanas de los docentes influyen en el clima organizacional de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo.

Determinar si las relaciones laborales de los docentes influyen en el clima organizacional de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de la investigación

La presente investigación responde a un diseño descriptivo correlacional causal, porque el investigador no posee control sobre las variables, ni puede deducir sobre ellas, se basa solamente en la recolección de datos y luego los relaciona para poder responder a las causas de tal manera que se centra en explicar por qué ocurre el contexto problemático y lo relaciona con las variables establecidas.

$$X \longrightarrow Y$$

Donde:

X = Variable Relaciones interpersonales

Y = Variable Clima organizacional

—→= Influye en

El diseño es correlacional causal:

El diseño correlacional se caracteriza porque establece el grado de correlación entre una variable dependiente Y (clima organizacional) y una variable independiente X (relaciones interpersonales), (Ñaupá, Mejía, Noboa , & Villagómez , 2013)

2.2 Operacionalización de variables

Influencia de las relaciones interpersonales de los docentes en el clima organizacional de la Unidad Educativa Pdte. Luis Tamayo en la Ciudad de Daule 2018.

Variable Independiente

Relaciones Interpersonales

Variable Dependiente

Clima Organizacional

Tabla 1 Operacionalización de las variables

VI	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
RELACIONES INTERPERSONALES	Según Bisquerra (2013), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.”	Para poder optimar las relaciones interpersonales en la unidad educativa Presidente José Luis Tamayo, se trabajara mediante las dimensiones: Relaciones Humanas (4 ítems), Relaciones Laborales (5 ítems), a través de la escala ordinal. Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4).	1.- Relaciones Humanas	Actitudes Empatía Comunicación Emociones	ESCALA ORDINAL
			2.- Relaciones Laborales	“Las relaciones laborales se refieren a las relaciones sociales en la producción, en el sentido más amplio de la expresión, tanto del sector público como del sector privado, en los regímenes capitalistas como en los comunistas o sean todas las formas de actividad económica y todas las formas de relaciones, independientemente de la presencia o de la ausencia de una organización de tales relaciones” (Camacho & Duran, 2013)	

Elaborado por Odalia Yesenia Anchundia

VD	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Goncalves (2013) “es necesario resaltar que el Clima Organizacional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características las perciben de forma directa e indirecta los colaboradores que se desempeñan en ese medio ambiente. Tiene repercusiones en la conducta laboral, puesto que es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.”	Para mejorar las relaciones interpersonales en la unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo, se trabajará mediante las dimensiones: Liderazgo (4 ítems), Estructura Organizacional (2 ítems), Trabajo en equipo (3 ítems) a través de la escala ordinal. Nunca (0), Casi nunca (1), A veces (2), Casi siempre (3), Siempre (4).	1.- Liderazgo Liderazgo es el proceso de desarrollar ideas y una visión, de vivir conforme a los valores que apoyan esas ideas y esa visión, de influir en terceros para que los adopten en su propio comportamiento y de tomar decisiones difíciles sobre los recursos humanos y otros. (Hellriegel y Slocum, 2009)	Autoritario Explotador Autoritario Paternalista Consultivo Participativo	ESCALA ORDINAL
			2.- Estructura organizacional “La repartición formal de los cargos interiormente en una organización, transcurso que implica normas sobre especialización del compromiso, departamentalización, enlace de mando, espacio de vigilancia, formalización y centralización” (Robbins , 2015)	Estructurales Distribución de funciones Motivación	
			3. Trabajo en equipo “Son grupos de individuos que trabajan esforzadamente hacia un objetivo específico y común” (Robbins y Coulter, 2010)	Toma de decisiones Participación	

Elaborado por Odalia Yesenia Anchundia

2.3. Población, muestra y muestreo

La población está establecida por 30 docentes que laboran en la sección matutina y 32 docentes de la sección vespertina, cuyas edades oscilan entre los 25 y 50 años todos correspondientes a la Unidad Educativa Pdte. Luis Tamayo

Tabla 2. Distribución de la Población

Docentes	Población
Jornada Matutina	30
Jornada Vespertina	32
TOTAL	62

Fuente: Secretaría de la Institución
Elaborado por: Autora

2.3.1 Muestra

Para este estudio se considera como objeto de estudio a toda la población, por lo tanto la muestra es censal.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Los instrumentos que se emplearán en el desarrollo de la investigación se cimentarán a las variables consideradas en la indagación.

Para el análisis de ambas variables tanto en Relaciones Interpersonales como Clima Organizacional se empleó la encuesta.

Las herramientas o instrumentos empleadas en la indagación responden al cuestionario.

Validez: para la validación de las herramientas empleadas se efectuó a través de juicio de expertos, quien considero su objetividad, coherencia, importancia.

Confiabilidad: Considerando lo requerido para la confiabilidad se empleó en coeficiente alfa de Cron Bach. El cual respondió a 0,781 el cual expresa una alta confiabilidad. George y Mallery (2003).

Igualmente se conjeturo el valor de del Alfa de Cron Bach, de 0,677 reflejando una confiabilidad alta. de acuerdo con George y Mallery (2003).

2.5 Métodos de análisis de datos

La indagación conseguida en la ejecución de las herramientas responde a la creación de una hoja de cálculo en Excel. La cual se mostraron las tablas y figuras representando así el análisis descriptivo, para comprobar la hipótesis se empleó el programa SPSS la cual pudo determinar la correspondencia entre las variables y sus dimensiones empleando el coeficiente de Spearman.

2.6 Aspectos éticos

Se aplicó una circulo docente el que permitió dar a conocer el propósito de la indagación, además de permitir dar a conocer de manera voluntaria e instruida.

De igual manera, se mantendrá reservada la identidad de los docentes participantes de la encuesta, por otra parte, se garantiza que en la tabulación y procesamiento de datos se lo realizará con transparencia consignando en las tablas y gráficos los valores recolectados en las encuestas. Posteriormente, se deja expuesto de manera clara y concisa que se tendrá en cuenta los derechos de autor.

III. RESULTADOS

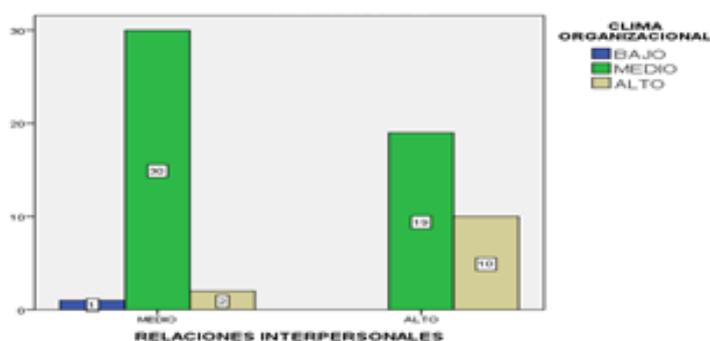
Análisis descriptivo

Tabla 3. Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional

RELACIONES INTERPERSONALES	NIVELES	CLIMA ORGANIZACIONAL							
		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
MEDIO		1	1,6%	30	48,4%	2	3,2%	33	53,2%
ALTO		0	0,0%	19	30,6%	10	16,1%	29	46,8%
TOTAL		1	1,6%	49	79,0%	12	19,4%	62	100,0%

Fuente: Base de datos de encuestas aplicadas a los docentes U.E. Presidente José Luis Tamayo
Elaboración Propia

Figura 1. Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional



Fuente: Base de datos de encuestas aplicadas a los docentes U.E. Presidente José Luis Tamayo
Elaboración Propia

Interpretación

Se evidencia en la tabla 3 el 48,4% (30) de los magistrales las relaciones interpersonales son media, lo cual coincide con el clima organizacional. Además, se percibe que los educadores coinciden en el 16,1% (10) que ambas variables se encuentran en un rango alto, de igual manera el 1,6% (1) de los educadores aprecian a las relaciones interpersonales tienen niveles medio, a diferencia del clima organizacional que se encuentra en el nivel bajo.

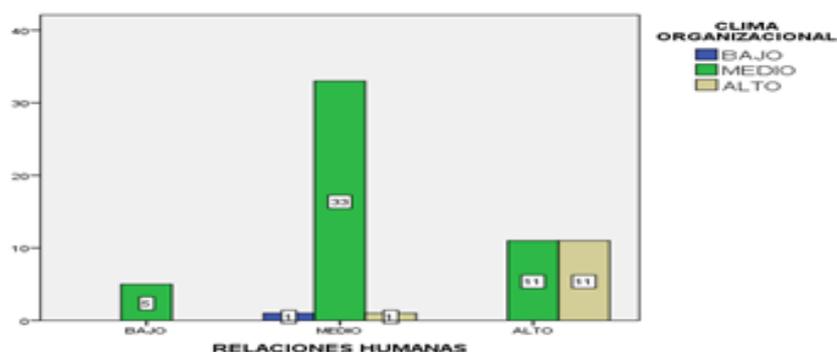
Relaciones humanas

Tabla 4. Influencia de las relaciones humanas en el clima organizacional

RELACIONES HUMANAS	NIVELES	CLIMA ORGANIZACIONAL							
		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
	BAJO	0	0,0%	5	8,1%	0	0,0%	5	8,1%
	MEDIO	1	1,6%	33	53,2%	1	1,6%	35	56,5%
	ALTO	0	0,0%	11	17,7%	11	17,7%	22	35,5%
	TOTAL	1	1,6%	49	79,0%	12	19,4%	62	100,0%

Fuente: Base de datos de encuestas aplicadas a los docentes U.E. Presidente José Luis Tamayo
Elaboración Propia

Figura 2. Influencia de las relaciones humanas en el clima organizacional



Fuente: Base de datos de encuestas aplicadas a los docentes U.E. Presidente José Luis Tamayo
Elaboración Propia

Interpretación

Se aprecia en la tabla 4 el 53,2% (33) de los magistrales exhiben que las relaciones humanas son medias, coincidiendo con el nivel medio del clima organizacional. Asimismo, se percibir que los pedagogos concuerdan en un 17,7% (11) que ambas variables se encuentran en el nivel alto de desarrollo. Por otra parte, se advierte que no existen profesores que consideren que las relaciones humanas estén en niveles bajos, al igual que el clima organizacional.

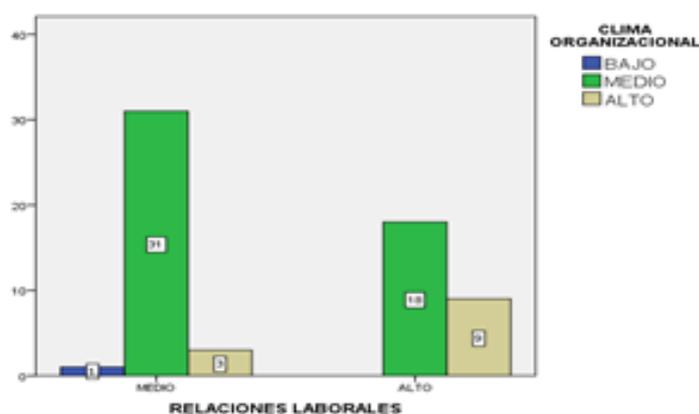
Relaciones laborales

Tabla 5. Influencia de las relaciones laborales en el clima organizacional

RELACIONES LABORALES	NIVELES	CLIMA ORGANIZACIONAL							
		BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
	MEDIO	1	1,6%	31	50,0%	3	4,8%	35	56,5%
	ALTO	0	0,0%	18	29,0%	9	14,5%	27	43,5%
	TOTAL	1	1,6%	49	79,0%	12	19,4%	62	100%

Fuente: Base de datos de encuestas aplicadas a los docentes U.E. Presidente José Luis Tamayo
Elaboración Propia

Figura 3. Influencia de las relaciones laborales en el clima organizacional



Fuente: Base de datos de encuestas aplicadas a los docentes U.E. Presidente José Luis Tamayo
Elaboración Propia

Interpretación

La tabla 5 refleja que el 50,0% (31) de los maestros exponen que las relaciones laborales están en niveles medios, coincidiendo con la segunda variable. Igualmente indicar que los profesores coinciden en un 14,5% (9) que las relaciones laborales y el clima organizacional en el nivel alto de desarrollo. Por otra parte, se repara que solo el 1,6% (1) de los educativos meditan que las relaciones laborales tienen niveles medio, a diferencia del clima organizacional en el nivel bajo.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis General

H_i: Las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo, influyen de forma significativa en el clima organizacional.

Tabla 6. Correlación de las relaciones interpersonales en el clima organizacional

Variables	Rho de Spearman	Sig.	R
RELACIONES INTERPERSONALES	0,458**	0,000	0,201
CLIMA ORGANIZACIONAL			

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos de encuestas aplicadas a los docentes U.E. Presidente José Luis Tamayo
Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 6 se prestar atención que el coeficiente de correlación de Spearman es Rho (0,458), lo que revela una relación positiva moderada y directa entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, el valor de regresión lineal (R) es igual a 0,201 (20,1%) y con un valor de la significancia (0,000) que al ser $< 0,01$ considera la correlación entre las variables relaciones interpersonales y clima organizacional, por lo tanto se consiente la hipótesis de investigación, a la vez que se descarta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H₁: Las relaciones humanas de los docentes influyen de forma significativa en el clima organizacional de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo.

Tabla 7. Correlación de las relaciones humanas en el clima organizacional

Variables	Rho de Spearman	Sig.	R
RELACIONES HUMANAS	0,381**	0,002	0,127
CLIMA ORGANIZACIONAL			

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos de encuestas aplicadas a los docentes U.E. Presidente José Luis Tamayo
Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 7 se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es Rho (0,381), lo que muestra una relación positiva baja y directa entre las relaciones humanas y el clima organizacional, el valor de regresión lineal (R) es igual a 0,127 (12,7%) y con un valor de la significancia (0,002) que al ser $< 0,01$ supone la correlación entre las relaciones humanas y el clima organizacional, de esta manera se acepta la hipótesis de investigación, a la vez que se descarta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H₁: Las relaciones laborales de los docentes influyen de forma significativa en el clima organizacional de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo.

Tabla 8. Correlación de las relaciones laborales en el clima organizacional

Variables	Rho de Spearman	Sig.	R
RELACIONES LABORALES	0,408**	0,001	0,194
CLIMA ORGANIZACIONAL			

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Base de datos de encuestas aplicadas a los docentes U.E. Presidente José Luis Tamayo
Elaboración Propia

Interpretación:

En la tabla 8 se expone que el coeficiente de correlación de Spearman es Rho (0,408), lo que demuestra una relación positiva moderada y directa entre las relaciones humanas y el clima organizacional, el valor de regresión lineal (R) es igual a 0,194 (19,4%) y con un valor de la significancia (0,001) que al ser $< 0,01$ considera la correlación entre las relaciones laborales y el clima organizacional, de esta manera se acepta la hipótesis de investigación a la vez que se descarta hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

Luego del análisis e interpretación de los resultados de este estudio, se procede a discrepar estos datos con los antecedentes y teorías de la investigación, para lo cual se compara en primer lugar los objetivos e hipótesis específicos para finalizar con el objetivo e hipótesis general.

En relación al objetivo específico 1, la tabla número 4, influencia de las relaciones humanas en el clima organizacional de la unidad educativa Presiente José Luis Tamayo, demuestra que el 53,2% de los docentes manifiesta que las relaciones humanas y el clima organizacional están en el nivel medio de desarrollo, lo cual concuerda con la teoría de Likert (1974) donde manifiesta que el dirigente debe prestar interés a los requerimientos de sus participantes, atendiendo sus dudas y suministrando ayuda, conservando vías de dialogo y recordando que las contribuciones de cada uno permiten obtener el éxito del equipo, con ello estar atento a que se ponga como prioridad los requerimiento de la institución, y con la teoría de Eltón Mayo quien indica que las relaciones humanas son importantes dentro de los conceptos administrativos, es decir que para la existencia de un buen clima organizacional se debe priorizar la preocupación por las personas y su grupo social. Coincidiendo también con Tejada (2017) quien concluye su investigación indicando que se debe dar un trato cordial y debe ser reciproco entre compañeros para conservar un ambiente satisfactorio de trabajo. También coincide con Ponce (2014) La mayoría de los docentes dijo tener buenas relaciones interpersonales con sus compañeros de labores, ya que posee una excelente comunicación y tratan de llevarse bien con todos; asimismo el administrador educativo señala que conserva buenas relaciones interpersonales con los docentes, ya que es un principio fundamental saber escuchar y llevarse bien con los demás.

Con respecto a la hipótesis específica 1, la tabla 7, la primera variable influye en la segunda de manera significativa así lo muestra el coeficiente de correlación Spearman, $Rho = 0,381$ lo que señala una relación positiva baja entre la relaciones humanas y el clima organizacional, aceptando la hipótesis de la investigación y concordando con la teoría de George Eltón y con el trabajo previo de Tejada R. (2017), continuando de esta manera con la tendencia de que las relaciones humanas influyen en la consecución de un buen clima laboral.

En relación al objetivo específico 2, la tabla número 5, influencia de las relaciones laborales en el clima organizacional de la unidad educativa Presidente José Luis Tamayo, demuestra que el 50,0% de los docentes manifiesta que las relaciones laborales y el clima organizacional están en el nivel medio de desarrollo, lo cual concuerda con la teoría de Likert (1974) donde manifiesta que quien lidera debe prestar atención a los requerimientos que tengan su subordinada, guiándolos en todo momento para así cumplir con las metas de la institución. y con la teoría de Elton Mayo quien indica que las relaciones humanas son importantes dentro de los conceptos administrativos, es decir que para la existencia de un buen clima organizacional se debe priorizar la preocupación por las personas y su grupo social. Lo cual concuerda con Aguado (2012) quien indica que las relaciones laborales contribuyen a mejorar las estructuras organizacionales, convirtiéndolas en competitivas y generando ambientes armoniosos donde los docentes mejoran su funcionamiento profesional, coincidiendo con Assael y Neuman citado por López (2014) quien manifiesta que en las organizaciones educativas se debe considerar los factores individuales, la manera de pensar, los valores, sus colaboraciones individuales y en equipo, y el profesionalismo de cada docente para generar un buen clima organizacional.

Con respecto a la hipótesis específica 2, la tabla 8, las relaciones laborales de los docentes influyen de forma significativa en el clima organizacional de la unidad educativa Presidente José Luis Tamayo, muestra el coeficiente de correlación Spearman, $Rho = 0,408$ lo que señala una relación positiva moderada entre las relaciones laborales y el clima organizacional, aceptando la hipótesis de la investigación y concordando con las investigaciones de Aguado (2012) y de Assael y Neuman citado por López (2014), continuando de esta manera con la tendencia de que las relaciones laborales influyen en la consecución de un buen clima laboral.

Respecto al objetivo general, la tabla 3, determinar si las relaciones interpersonales del profesorado, influyen en el clima organizacional de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo, demuestra que el 48,4%, es decir la mayoría de profesores manifiesta que las relaciones interpersonales y el clima organizacional se encuentran en niveles medio de desarrollo esto concuerda con la teoría de Likert (1974) y con la teoría de George Elton Mayo quien indica que las relaciones humanas son importantes dentro de los conceptos

administrativos, es decir que para la existencia de un buen clima organizacional se debe priorizar la preocupación por las personas y su grupo social. Estos resultados de la tabla 3 se relacionan con Tejada (2017) quién concluye su investigación indicando que las relaciones interpersonales y el clima organizacional deben caminar en conjunto para lograr los objetivos institucionales, de igual manera Bolaños (2015) finaliza su investigación indicando que las relaciones interpersonales (manera de manejar conflictos) basadas en la comunicación, respeto, implementación y aceptación de reglas generan buen clima organizacional, por otra parte Ponce (2014) en su investigación indica que el 47% de encuestados manifestaron que las relaciones interpersonales y el clima organizacional de su institución es buena, es decir está en niveles medio, determinando también que las relaciones interpersonales se relacionan con el clima organizacional.

En lo referente a la hipótesis general, la tabla 6, influencia de ambas variables, muestra el de correlación Spearman, $Rho = 0,458$ lo que señala una relación positiva moderada entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, aceptando la hipótesis de la investigación y concordando con las investigaciones de Tejada, R. (2017), Bolaños (2015) y Ponce, H. (2014), continuando de esta manera con la tendencia de que las relaciones interpersonales influyen en la consecución de un buen clima laboral.

V. CONCLUSIONES

Los resultados recopilados durante la aplicación de los instrumentos de investigación, comprueban las hipótesis establecidas, ayudando al cumplimiento y desarrollo de los objetivos de la investigación, siendo así:

1. Las relaciones humanas influyen en el clima organizacional, considerando los valores de Spearman $Rho=0,381$ que indica una correlación relación baja y directa al nivel de significancia 0,01. Los efectos muestran que las relaciones personales de los profesores se encuentran en un nivel medio con el 53,2%, Esto quiere decir que, si mejoran las relaciones personales entre los profesores, también mejorará el clima organizacional en la institución.
2. Las relaciones laborales influyen en el clima organizacional, considerando los valores de Spearman $Rho=0,408$ que indica una correlación relación moderada y directa al nivel de significancia 0,01. Las deducciones enseñan que las relaciones laborales se encuentran en un nivel medio con el 50,0%, por lo tanto, el clima organizacional también se encuentra en el nivel medio de desarrollo. Esto quiere decir que, si mejoran las relaciones laborales entre los profesores, también mejorará el clima organizacional en la institución.
3. Las relaciones interpersonales influyen en el clima organizacional, considerando los valores de Spearman $Rho=0,458$ que indica una correlación relación moderada y directa al nivel de significancia 0,01. Los efectos revelan que las relaciones interpersonales de los profesores se encuentran en un nivel medio con el 48,4%, por lo tanto, el clima organizacional también se encuentra en el nivel medio de desarrollo. Esto significa que, si mejoran las relaciones interpersonales entre los profesores, también mejorará el clima organizacional en la institución, por el contrario, si las relaciones interpersonales decaen con toda seguridad el clima organizacional también empezará a bajar niveles de desarrollo.

VI. RECOMENDACIONES

Las conclusiones presentadas, dan la pauta para establecer recomendaciones, dirigidas a la comunidad de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo, para que sirvan de punto de partida para analizar y reflexionar sobre como las relaciones interpersonales pueden mejorar el clima organizacional de la institución.

- Las Autoridades de la unidad educativa Presidente José Luis Tamayo, deben organizar y planificar talleres o programas dirigidos a los docentes donde puedan adquirir técnicas y estrategias que ayuden a los docentes en la identificación, manejo, regulación y control de las emociones, disminución de las consecuencias negativas, de motivación y empoderamiento del trabajo, las autoridades también deben propiciar espacios y ambientes acogedores donde se puedan los docentes puedan compartir experiencias de trabajo en el aula.
- El vicerrector de la institución educativa debe propiciar cronogramas de trabajos individuales, y en equipos para que todo el personal tenga participación dinámica sobre la elaboración de los instrumentos de gestión pedagógica y pueda cumplir con los estándares de calidad dispuestos por el Ministerio de educación, además que se comprometan con el logro de los objetivos organizacionales. Puesto que a mayor mejora del clima organizacional y de las relaciones interpersonales, mayor es la optimización del desempeño de los docentes y de la calidad educativa que se ofrece en la institución.
- Los docentes de la unidad educativa Presidente José Luis Tamayo, deben mantener la predisposición de trabajo en equipo, de compañerismo, motivados en las actividades inherentes a sus funciones, para de esta manera generar un mejor clima organizacional, donde cada docente tenga claro cuáles son sus funciones y las ejecute sin necesidad que le recuerden.
- La comunidad educativa debe coordinar acciones que ayuden a dar seguimiento al cumplimiento normas y disposiciones que se emitan para mejorar las relaciones interpersonales y con ello alcanzar niveles altos de desarrollo del clima organizacional.

VII. REFERENCIAS

- Acero, L. (2013). *Clima y comportamiento en la organización*. Caracas: Los Andes .
- Aguado, J. (20 de Febero de 2012). *repositorio.usil*. Obtenido de repositorio.usil.: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf
- Alcocer, A. (2013). *La organización empresarial*. Lima : Cultura.
- Arce, G., & Malvas, Y. (2014). *El clima organizaiconal y las relaicones interpersonales*. Obtenido de Universidad Católica Sedes Sapientine, Postgrado: http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_maestr%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arellano, O., Ayaviri, V., Quispe, M., & Rodríguez, E. (2017). *La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional*. Obtenido de Revista Digital Espacios: <http://www.revistaespacios.com/a17v38n20/a17v38n20p23.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Nacional del Ecuador.
- Berrocal, S. (2007). *Medición del clima institucional*. Lima : Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 7-43.
- Bolaños , J. (9 de Mayo de 2015). *edu.gt*. Obtenido de edu.gt: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>
- Camacho, Z., & Duran, Y. (10 de Octubre de 2013). *sistemaderelacionesdetrabajo*. Obtenido de [sistemaderelacionesdetrabajo](http://sistemaderelacionesdetrabajo.blogspot.com/2011/10/relaciones-laborales-conceptos_30.html): http://sistemaderelacionesdetrabajo.blogspot.com/2011/10/relaciones-laborales-conceptos_30.html

- CEDIN . (2012). *Inteligencia Emocional - Relaciones Interpersonales*. Obtenido de CEDIN consultores: <http://www.cedin.com/recursos/blog/inteligencia-emocional-relaciones-interpersonales.aspx>
- Chaudhary Richa, Rangnekar Santosh, & Barua Mukes. (4 de Abril de 2014). *sciencedirect*. Obtenido de www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187704281403105X?via%3Dihub
- Chiang , M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid : Universidad Pontificia de Comillas.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. (Octava ed.): Mc Graw Hill.
- Dalton, M., & Hoyle, D. (2006). *Relaciones Humanas*. Thomsom.
- Duman Reyna . (12 de Abril de 2012). *monografias.com*. Obtenido de monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos-pdf2/calidad-educativa-clima-institucional/calidad-educativa-clima-institucional.shtml>
- Galvez , R. (3 de Mayo de 2015). *recursosbiblio.ulr.edu*. Obtenido de recursosbiblio.ulr.edu: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Galvez-Rosa.pdf>
- Garcia , M., & Ibarra , L. (2012). *eumed.net*. Obtenido de eumed.net: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html
- Garcia, F. (3 de Agosto de 2015). *prezi.com*. Obtenido de prezi.com: <https://prezi.com/tjgmhjvzmkbp/importancia-de-las-relaciones-interpersonales/>
- George, & Mallery. (2003). Coeficientes de Alfa de Cronbach. Obtenido de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- González G. (2014). *Dirección y liderazgo educativo en los centros escolares*. Madrid : Síntesis.
- González, T., & López , T. (12 de Septiembre de 2013). *redalyc*. Obtenido de redalyc: <http://www.redalyc.org/pdf/567/56729527013.pdf>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning.

- Herrero, J. (Septiembre de 2011). Estilo de vida y clima laboral. *Equipos y talentos*.
Obtenido de <https://www.equiposytalento.com/>
- Idárraga, M., Armando, D., Campos, L., & Ángela, L. (2015). Estructura organizacional y relaciones inter-organizacionales: análisis en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud públicas de Colombia. *Estudios Gerenciales vol. 31, núm. 134*, 88-99.
- Litwin, S., & Stinger G. (2008). *Clima y comportamiento organizacional*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Martini, S. (2009). *Participación y calidad educativa*. Santiago de Chile: Expansiva.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia el IMOCC, unos métodos de análisis para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Méndez, C. (2006). *El clima organizacional en Colombia, el IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Murillo, S. (12 de Abril de 2004). Obtenido de [books.google.es: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xl-mNgBMLfsC&oi=fnd&pg=PA19&dq=Teor%C3%ADa+de+las+Relaciones+Humanas&ots=n6UhufB_-d&sig=KKmnUVU3gIdaJZ2JTjL1jCMHjTo#v=onepage&q=Teor%C3%ADa%20de%20las%20Relaciones%20Humanas&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xl-mNgBMLfsC&oi=fnd&pg=PA19&dq=Teor%C3%ADa+de+las+Relaciones+Humanas&ots=n6UhufB_-d&sig=KKmnUVU3gIdaJZ2JTjL1jCMHjTo#v=onepage&q=Teor%C3%ADa%20de%20las%20Relaciones%20Humanas&f=false)
- Narea , N., & Páez , M. (Abril de 2014). "El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015". *"El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015"*. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Universidad Laica Vicente Rocafuerte.
- Ñaupá, Mejía, Noboa , & Villagómez . (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima peru: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Orozco, D. (Junio de 2014). *es.scribd.com*. Obtenido de [es.scribd.com: https://es.scribd.com/document/328181329/Definicion-de-Relaciones-Humanas-Segun-Diferentes-Autores](https://es.scribd.com/document/328181329/Definicion-de-Relaciones-Humanas-Segun-Diferentes-Autores)

- Ortega, R. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman . *Scielo- Rev haban cienc méd.*
- Pereyra, R. (25 de Noviembre de 2014). *La emocionalidad en el aula y sus beneficios en el aprendizaje*. Obtenido de <https://identidad.21.edu.ar/la-emocionalidad-en-el-aula-y-sus-beneficios-en-el-aprendizaje/>
- Ponce, K. (20 de Noviembre de 2014). *repositorio.usac*. Obtenido de repositorio.usac: <http://www.repositorio.usac.edu.gt/1718/1/22Tes%28546%29Ad.Ed%20KARIN%20ELIZABETH%20PONCE%20HERN%C3%81NDEZ.pdf>
- Pulido, C. (2003). *Clima organizacional*. Lima : Athamor.
- Quintana, M. P. (10 de Noviembre de 2014). *Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional*. Obtenido de Postgrado : <http://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/8917/EspinosaMoraima2016.pdf?sequence=3>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez , A. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona : UOC.
- Rodríguez. (2015). *Magsiter en recursos humanos*. Sangolquí, Ecuador: ESPE. Obtenido de www.repositorio.espe.edu.ec: <http://www.repositorio.espe.edu.ec>
- Rodríguez, E. (Diciembre de 2015). *servicio.bc*. Obtenido de [servicio.bc](http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v2n24/art03.pdf): <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v2n24/art03.pdf>
- Tapia, K. (2011). Tesis. *“Optimización de los factores que influyen en el clima laboral”*. Quito. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2911/1/T1035-MBA-Tapia-Optimizaci%C3%B3n.pdf>
- Tejada, R. (18 de Marzo de 2017). *repositorio.unsa.edu.pe*. Obtenido de repositorio.unsa.edu.pe: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4595/EDMteaur.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

UNESCO. (26 de Septiembre de 2017). *unesdoc*. Obtenido de unesdoc:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002609/260917s.pdf>

	escenarios que se presentan en el contexto educativo?					
2	¿Considera que la comunicación es empática con mis compañeros de trabajo?					
3	¿Considera usted que existe una comunicación asertiva entre sus compañeros de cátedra?					
4	¿Cree usted que las emociones que se dan en los diferentes contextos educativos son expresadas sin represión?					
Relaciones Laborales						
1	¿Colaboro de manera individual con las tareas de la institución educativa?					
2	¿Me identifico con las actividades colectivas que la institución educativa realiza?					
3	¿La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador?					
4	¿Considero que siempre estoy a disposición para cooperar en las tareas individuales y grupales que se me asignen?					
5	¿Considera que el ambiente de trabajo es muy idóneo para el trabajo en equipo según las normas y los principios institucionales?					

Variable Clima Organizacional						
Liderazgo						
N.	Indicadores	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		0	1	2	3	4
1	¿Considera que existe autoritarismo en manejo administrativo?					
2	¿Considero que existe un ambiente paternalista en el manejo administrativo?					
3	¿Considero que existe un ambiente consultivo en las decisiones que se toman para mejora de la unidad educativa?					
4	¿Considero que existe democracia en las decisiones que se toman para mejora de la unidad educativa?					
Estructura organizacional						
1	¿Considera que la organización de la institución educativa está estructurada de manera efectiva?					
2	¿Estima que existe en la institución educativa un buen ambiente social en la parte organizacional?					
Motivación						

1	¿Considera que los equipos de trabajo se organizan por motivación individual?					
2	¿Considera que se toma en cuenta su opinión para la toma de decisiones importantes en los diferentes escenarios educativos?					
3	¿Consideras que el comportamiento positivo de la directiva de la institución educativa influirá en el liderazgo de la misma?					

Gracias por su colaboración

Anexo 2. Ficha técnica de la variable relaciones interpersonales

FICHA TÉCNICA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

NOMBRE	Escala para medir las relaciones interpersonales
AUTORA	ANCHUNDIA ALVARADO, Odalia Yesenia
FECHA	2018
ADAPTACIÓN	ANCHUNDIA ALVARADO, Odalia Yesenia
FECHA DE ADAPTACIÓN	2018
OBJETIVO	Determinar si las relaciones interpersonales del profesorado, influye en el clima organizacional de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo.
APLICACIÓN	Docentes de una Unidad educativa en Guayaquil-Ecuador
ADMINISTRACIÓN	Individual
DURACIÓN	15 minutos aproximadamente
TIPO DE ÍTEMS	Cuestionario
N° DE ÍTEMS	9
DISTRIBUCIÓN	Dimensión e indicadores

Relaciones personales: 4 ítems

- Actitudes: 1
- Empatía: 2
- Comunicación: 3
- Emociones: 4

Relaciones laborales: 5 ítems

- Individuales: 5
- Colectivas: 6
- Disposición: 7,8
- Ambiente de Trabajo: 9

Total de ítems: 9

Evaluación

- **Puntuaciones**

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
0	Nunca

1	Casi nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre

- **Evaluación en niveles por dimensión**

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA					
	Relaciones Personales		Relaciones Laborales			
NIVELES	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo		
	Bajo	0	5	0	7	
Medio	6	10	8	14		
Alto	11	16	15	20		

- **Evaluación de variable**

NIVELES	RELACIONES INTERPERSONALES	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	0	12
Medio	13	24
Alto	25	36

Anexo 3. Ficha técnica de la variable clima organizacional

FICHA TÉCNICA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

NOMBRE	Escala para medir el clima organizacional
AUTORA	ANCHUNDIA ALVARADO, Odalia Yesenia
FECHA	2018
ADAPTACIÓN	ANCHUNDIA ALVARADO, Odalia Yesenia
FECHA DE ADAPTACIÓN	2018
OBJETIVO	Determinar si las relaciones interpersonales del profesorado, influye en el clima organizacional de la Unidad Educativa Presidente José Luis Tamayo.
APLICACIÓN	Docentes de una Unidad educativa en Guayaquil-Ecuador
ADMINISTRACIÓN	Individual
DURACIÓN	15 minutos aproximadamente
TIPO DE ÍTEMS	Cuestionario
N° DE ÍTEMS	9
DISTRIBUCIÓN	Dimensión e indicadores
	Tipo de clima: 4 ítems
	Autoritario Explotador: 1
	Autoritario Paternalista: 2
	Consultivo: 3
	Participativo; 4
	Factores: 2 ítems
	Estructurales: 4
	Sociales: 5
	Elementos: 3 ítems
	Motivación: 6
	Toma de decisiones: 7
	Liderazgo: 8

Total de ítems: 9

Evaluación

- **Puntuaciones**

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
0	Nunca
1	Casi nunca
2	A veces
3	Casi siempre
4	Siempre

- **Evaluación en niveles por dimensión**

ESCALA CUALITATIVA	ESCALA CUANTITATIVA					
NIVELES	Liderazgo Directivo		Estructura organizacional		Motivación	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	0	5	0	3	0	4
Medio	6	10	4	6	5	8
Alto	11	16	7	8	9	12

- **Evaluación de variable**

NIVELES	RELACIONES INTERPERSONALES	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	0	12
Medio	13	24
Alto	25	36

Anexo 4. Base de datos de las variables

VARIABLE INDEPENDIENTE: Relaciones Interpersonales												VARIABLE DEPENDIENTE: Clima Organizacional														
												Total	D.1. Liderazgo Directivo					D.2. Estructura organizacional			D.3. Motivación				Total	
Relaciones Humanas						Relaciones Laborales																				
Nº	1	2	3	4	SUB.T	1	2	3	4	5	SUB.T		Nº	1	2	3	4	SUB.T	1	2	SUB.T	1	2	3	SUB.T	
1	3	3	3	3	12	4	4	4	4	4	20	32	1	3	3	3	4	13	3	4	7	4	3	3	10	30
2	3	3	3	4	13	3	4	2	3	3	15	28	2	1	1	2	2	6	3	3	6	3	2	3	8	20
3	3	4	4	3	14	4	4	3	4	3	18	32	3	1	2	2	2	7	3	4	7	1	2	4	7	21
4	1	2	3	4	10	2	3	4	3	4	16	26	4	1	2	3	4	10	3	4	7	2	2	3	7	24
5	2	1	3	3	9	3	3	4	2	4	16	25	5	1	1	2	2	6	3	4	7	2	3	4	9	22
6	3	3	3	3	12	4	4	3	4	3	18	30	6	3	3	3	3	12	3	3	6	3	3	3	9	27
7	3	3	3	4	13	3	4	4	3	4	18	31	7	4	4	0	0	8	2	4	6	4	2	4	10	24
8	4	4	4	3	15	4	4	3	4	3	18	33	8	1	1	2	2	6	2	3	5	2	2	2	6	17
9	1	3	2	2	8	3	2	3	2	4	14	22	9	1	2	2	2	7	2	3	5	2	2	2	6	18
10	2	2	3	3	10	3	3	3	2	4	15	25	10	0	1	1	2	4	2	2	4	2	3	3	8	16
11	3	3	3	3	12	3	4	4	4	4	19	31	11	1	2	3	0	6	3	3	6	3	3	3	9	21
12	3	3	3	2	11	2	4	4	4	4	18	29	12	0	2	3	4	9	3	4	7	3	3	4	10	26
13	3	4	4	4	15	4	3	3	4	3	17	32	13	3	3	3	3	12	3	3	6	3	3	3	9	27
14	2	3	2	2	9	1	1	2	2	2	8	17	14	2	2	1	1	6	1	2	3	1	2	2	5	14
15	2	3	2	2	9	1	2	2	3	3	11	20	15	1	3	3	3	10	2	3	5	1	2	3	6	21
16	2	3	2	3	10	2	2	4	2	3	13	23	16	2	3	1	2	8	2	4	6	2	4	2	8	22
17	2	2	2	2	8	3	3	3	2	2	13	21	17	3	2	1	1	7	2	2	4	1	1	1	3	14
18	1	2	2	2	7	2	2	3	2	2	11	18	18	4	2	2	1	9	2	2	4	2	2	2	6	19

19	2	3	2	2	9	2	2	2	1	3	10	19	19	1	2	0	2	5	0	2	2	3	1	2	6	13
20	2	3	2	2	9	2	1	3	1	4	11	20	20	2	2	0	0	4	2	3	5	0	2	2	4	13
21	1	3	2	4	10	2	1	3	3	2	11	21	21	2	0	1	2	5	0	1	1	1	2	3	6	1
22	1	3	3	2	9	2	3	4	3	2	14	23	22	2	2	4	2	10	3	2	5	2	4	4	10	25
23	2	2	3	3	10	2	3	2	2	4	13	23	23	2	2	4	4	12	3	2	5	3	2	2	7	24
24	2	3	2	2	9	4	3	2	3	2	14	23	24	2	3	1	0	6	1	2	3	2	1	3	6	15
25	2	3	2	2	9	2	2	3	4	3	14	23	25	2	2	1	4	9	2	2	4	2	2	3	7	20
26	3	3	2	2	10	2	2	2	2	2	10	20	26	2	2	2	1	7	2	2	4	2	1	2	5	16
27	3	2	2	3	10	4	2	3	3	3	15	25	27	4	3	2	2	11	3	3	6	2	2	2	6	23
28	3	4	3	2	12	2	2	3	3	3	13	25	28	2	3	2	3	10	3	3	6	2	1	2	5	21
29	3	3	3	3	12	3	4	4	4	3	18	30	29	2	2	2	3	9	2	3	5	1	2	3	6	20
30	3	4	2	2	11	3	4	3	3	3	16	27	30	0	1	2	2	5	4	2	6	2	1	2	5	16
31	4	3	3	3	13	4	4	3	3	0	14	27	31	2	2	1	4	9	3	1	4	2	2	2	6	19
32	2	3	2	2	9	2	2	2	3	3	12	21	32	2	2	2	3	9	3	3	6	2	3	4	9	24
33	3	2	2	0	7	3	2	3	2	2	12	19	33	4	2	2	3	11	3	3	6	2	1	1	4	21
34	3	4	3	2	12	4	1	3	4	3	15	27	34	3	3	3	4	13	3	4	7	3	2	4	9	29
35	2	3	2	2	9	2	3	3	2	2	12	21	35	2	2	1	3	8	2	3	5	2	2	2	6	19
36	1	2	0	2	5	2	4	2	3	3	14	19	36	3	4	0	0	7	2	4	6	2	1	3	6	19
37	3	4	4	2	13	3	3	4	2	3	15	28	37	2	2	2	3	9	3	4	7	3	4	2	9	25
38	2	3	3	1	9	1	2	2	4	4	13	22	38	0	2	2	3	7	2	2	4	2	3	4	9	20
39	3	2	2	3	10	2	2	3	3	4	14	24	39	1	2	2	2	7	1	1	2	1	2	2	5	14
40	3	3	4	2	12	2	3	2	2	3	12	24	40	2	2	3	3	10	3	4	7	2	3	4	9	26
41	2	4	4	2	12	2	3	2	3	3	13	25	41	3	3	4	4	14	3	3	6	4	4	3	11	31
42	1	1	1	2	5	3	2	2	2	3	12	17	42	2	2	1	1	6	2	2	4	2	3	3	8	18
43	4	3	2	3	12	3	3	4	3	3	16	28	43	0	2	2	3	7	4	3	7	0	1	2	3	17
44	2	2	2	2	8	2	1	1	2	2	8	16	44	1	1	2	2	6	3	2	5	2	2	3	7	18
45	2	2	2	3	9	2	3	2	3	2	12	21	45	2	1	2	2	7	2	2	4	2	2	1	5	16

46	0	1	1	2	4	2	3	1	2	1	9	13	46	2	2	1	2	7	4	2	6	2	1	3	6	19
47	2	3	2	2	9	3	2	3	2	3	13	22	47	1	2	2	2	7	2	2	4	3	2	3	8	19
48	2	3	1	2	8	2	2	3	3	2	12	20	48	2	2	1	2	7	4	3	7	1	2	3	6	20
49	4	3	2	3	12	4	4	3	3	4	18	30	49	4	4	0	1	9	2	2	4	2	0	3	5	18
50	2	2	4	2	10	2	4	3	4	4	17	27	50	1	1	3	2	7	3	4	7	2	4	3	9	23
51	3	4	2	3	12	4	3	4	3	3	17	29	51	3	4	2	3	12	3	3	6	4	3	4	11	29
52	1	2	1	1	5	4	2	3	3	3	15	20	52	2	2	0	3	7	2	2	4	1	2	3	6	17
53	2	1	2	2	7	2	2	2	2	3	11	18	53	2	2	3	2	9	3	4	7	3	2	3	8	24
54	2	3	2	4	11	2	3	4	3	3	15	26	54	2	3	3	2	10	4	3	7	3	2	4	9	26
55	3	2	2	3	10	4	2	3	3	2	14	24	55	2	2	1	2	7	2	2	4	2	2	3	7	18
56	1	2	1	1	5	1	2	1	3	2	9	14	56	2	2	3	2	9	4	3	7	1	2	2	5	21
57	2	3	3	2	10	2	2	4	2	3	13	23	57	2	3	1	2	8	1	2	3	2	2	3	7	18
58	3	4	3	2	12	3	4	3	4	2	16	28	58	2	3	4	4	13	4	3	7	2	4	4	10	30
59	2	2	3	3	10	3	2	2	2	3	12	22	59	0	2	2	4	8	3	1	4	2	2	2	6	18
60	2	2	4	2	10	2	4	3	4	4	17	27	60	1	1	3	2	7	3	4	7	1	3	4	8	22
61	2	2	4	2	10	2	4	3	4	4	17	27	61	1	1	3	1	6	3	4	7	2	4	3	9	22
62	2	2	4	2	10	2	4	3	4	4	17	27	62	1	1	3	1	6	3	4	7	2	4	3	9	22

Anexo 5. Estadístico de fiabilidad de la variable relaciones interpersonales

Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,781	9

ESTADISTICA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Considera que las actitudes que poseen los docentes son las adecuadas en los diferentes escenarios que se presentan en el contexto educativo?	21,71	17,324	,599	,741
¿Considera que la comunicación es empática con mis compañeros de trabajo?	21,27	18,956	,383	,771
¿Considera usted que existe una comunicación asertiva entre sus compañeros de cátedra?	21,48	17,237	,557	,746
¿Cree usted que las emociones que se dan en los diferentes contextos educativos son expresadas sin represión?	21,58	19,034	,380	,771
¿Colaboro de manera individual con las tareas de la institución educativa?	21,42	18,084	,413	,769

¿Me identifico con las actividades colectivas que la institución educativa realiza?	21,23	16,965	,557	,746
¿La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador?	21,13	18,049	,518	,753
¿Considero que siempre estoy a disposición para cooperar en las tareas individuales y grupales que se me asignen?	21,13	17,983	,511	,754
¿Considera que el ambiente de trabajo es muy idóneo para el trabajo en equipo según las normas y los principios institucionales?	21,05	19,489	,278	,786

Anexo 6. Estadístico de fiabilidad de la variable clima organizacional

Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,677	9

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Considera que existe autoritarismo en manejo administrativo?	18,85	19,011	,049	,716
¿Considero que existe un ambiente paternalista en el manejo administrativo?	18,56	18,086	,246	,670
¿Considero que existe un ambiente consultivo en las decisiones que se toman para mejora de la unidad educativa?	18,73	15,120	,514	,611
¿Considero que existe democracia en las decisiones que se toman para mejora de la unidad educativa?	18,44	16,643	,285	,668
¿Considera que la organización de la institución educativa está estructurada de manera efectiva?	18,15	16,520	,440	,632

¿Estima que existe en la institución educativa un buen ambiente social en la parte organizacional?	17,90	16,417	,449	,630
¿Considera que los equipos de trabajo se organizan por motivación individual?	18,61	16,405	,477	,626
¿Considera que se toma en cuenta su opinión para la toma de decisiones importantes en los diferentes escenarios educativos?	18,42	16,543	,405	,639
¿Consideras que el comportamiento positivo de la directiva de la institución educativa influirá en el liderazgo de la misma?	17,89	17,249	,380	,646

Anexo 7. Solicitud de Autorización de estudios

Oficio autorización

SRA. MASTER
JACKELINE FERNÁNDEZ
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "PRESIDENTE JOSÉ LUIS TAMAYO"

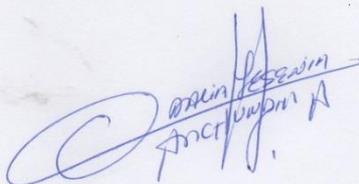
De mi consideración:

LCDA. ODALIA YESENIA ANCHUNDIA ALVARADO, docente de la institución que Ud. dirige, ante su autoridad expreso lo siguiente:

Que, encontrándome haciendo la investigación titulada "Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Pdte. José Luis Tamayo Daule, Ecuador, 2018", solicito a su despacho autorización y facilidades para aplicar la encuesta de las variables mencionadas que servirán para mi proyecto de tesis.

Agradezco su gentil acogida a esta petición

Ecuador, julio, 2018



firma

Anexo 8. Documento de Autorización de estudios



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"PRESIDENTE. JOSÉ LUIS TAMAYO"



Distrito de Educación 09D19

"Daule - Ecuador"

Daule Julio del 2018

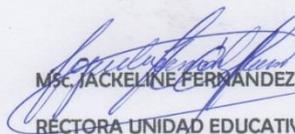
Lcda. Odalia Anchundia Alvarado

Docente

De mi consideración:

En respuesta al oficio enviado, se dispone la autorización para realizar la encuesta que servirá para la realización de su tesis de postgrado.

Atentamente


Msc. JACKELINE FERNANDEZ
RECTORA UNIDAD EDUCATIVA "PRESIDENTE JOSÉ LUIS TAMAYO"



Anexo 9. Protocolo de consentimiento

Dimensión Factores del Clima Organizacional						
1	¿Considera que la organización de la institución educativa está estructurada de manera efectiva?				X	
2	¿Estima que existe en la institución educativa un buen ambiente social en la parte organizacional?				X	
Dimensión: Elementos del Clima Organizacional						
1	¿Considera que los equipos de trabajo se organizan por motivación individual?			X		
2	¿Considera que se toma en cuenta su opinión para la toma de decisiones importantes en los diferentes escenarios educativos?	X				
3	¿Consideras que el comportamiento positivo de la directiva de la institución educativa influirá en el liderazgo de la misma?				X	
Gracias por su colaboración						

Anexo 10. Fotografías

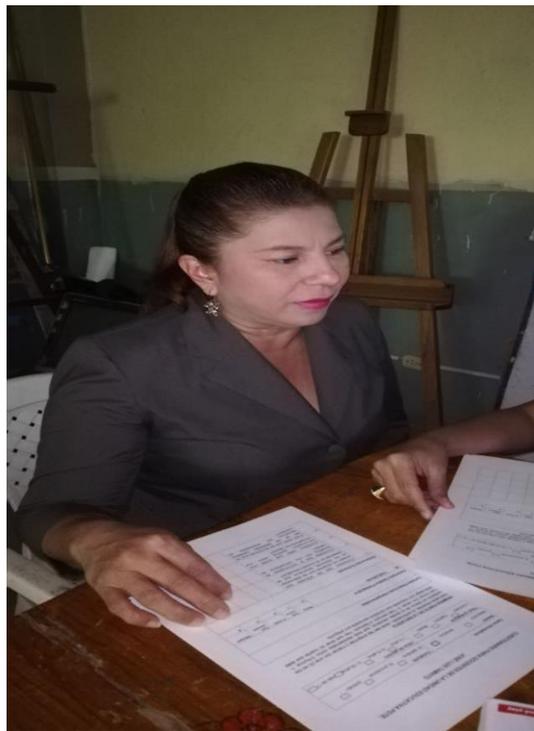
Directora Unidad Educativa Pdte. Luis Tamayo



Grupo de docentes de la Unidad Educativa Pdte. Luis Tamayo



Labor de encuesta en la Unidad Educativa Pdte. Luis Tamayo



Labor de encuesta en la Unidad Educativa Pdte. Luis Tamayo



Labor de encuesta en la Unidad Educativa Pdte. Luis Tamayo



Labor de encuesta en la Unidad Educativa Pdte. Luis Tamayo



Anexo 11. Acta de originalidad de tesis

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Winner Agurto Marchán docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

“Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Pdte. José Luis Tamayo, Daule, Ecuador, 2018” de la estudiante **Anchundia Alvarado, Odalia Yesenia**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 05 de diciembre de 2019


.....
Mg. Winner Agurto Marchán
DNI: 40673760



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 12. Porcentaje de Turnitin

Influencia de las relaciones interpersonales en el clima organizacional de los docentes en la Unidad Educativa Pdte. José Luis Tamayo, Daule, Ecuador, 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	14%
2	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
5	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1%
6	docplayer.es Fuente de Internet	<1%
7	www.repositorio.usac.edu.gt Fuente de Internet	<1%



Anexo 13. Autorización de la versión final del trabajo de investigación



AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ANCHUNDIA ALVARADO ODALIA YESENIA

INFORME TITULADO:

INFLUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS
DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA PDTE. JOSÉ LUIS TAMAYO DAULE, ECUADOR, 2018.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL DE 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobada por unanimidad*



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

