



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima organizacional y las relaciones interpersonales de los
docentes de la Institución Educativa Nelson Mateus Macías,
Ecuador 2000**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Br. Villón Gonzabay, Wilmer Oswaldo (ORCID: 0000-0002-2525-0474)

ASESOR:

Mg. Valverde Rodríguez, Wilfredo Gerardo (ORCID: 0000-0002-8822-7642)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mis padres: Diocelina Victoria Gonzabay Ochoa, Ubaldo Pelegrino Villon Villón y quienes ayudaron y motivaron cada éxito de mi vida.

A mi esposa, hijos y hermanos quienes han sido pilar fundamental en el transcurso de mi carrera profesional.

Esto es posible gracias a ustedes.

Lcdo. Wilmer Villón Gonzabay.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios que dentro de todas sus bondades me dio una gran familia con unos padres, que fueron ejemplo de superación, humildad y motivadores para cada uno de mis éxitos.

A mi esposa Narcisa Suárez quien siempre me ha motivado y apoyado creyendo siempre en mis capacidades. A mis hijos Steeven, Kevin, Chrisphofer y Emely mi mayor inspiración para superarme muchas gracias por comprender cuando no pude estar con ustedes mientras me preparaba y por entender que mi éxito es los suyos.

A mis hermanos Luiggy, Alex, Janeth, Jesenia y Vanessa, por el cariño, comprensión y colaboración contribuyendo siempre en alcanzar esta meta.

A mis compañeros y amigos Miguel Valero, Shirley Arzube, Luisa Mora y Glenda Alvarado quienes estuvieron inmersas en esta gran aventura fuera de nuestro país e hicieron más agradable toda experiencia en busca de nuestro gran logro.

A mi tutor de tesis MSc. Valverde Rodríguez Wilfredo Gerardo que me supo guiar en la ardua labor de la elaboración de mi tesis.

A la universidad César Vallejo de Piura que me abrió sus puertas brindándome la oportunidad de superación y sobre todo de conocer a un gran equipo humano de tutores excelentes.

Lic. Wilmer Villon Gonzabay

Índice de contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas.....	iv
Índice de Figuras	v
I INTRODUCCIÓN	1
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1 Tipo y diseño de exploración	16
3.2 Cambiantes y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos.....	19
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV RESULTADOS.....	23
V DISCUSIONES	31
VI CONCLUSIONES.....	34
VII RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de Tablas

TABLA 1: DISTRIBUCIÓN DE POBLACIÓN	18
TABLA 2: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE ..	19
TABLA 3: VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE	20
TABLA 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	21
TABLA 5: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA RELACIONES INTERPERSONALES	21
TABLA 6: NIVELES DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES	23
TABLA 7: NIVELES DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES.....	24
TABLA 8: NIVELES DEL TRABAJO EN EQUIPO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES	25
TABLA 9: NIVELES DE REGULACIÓN DE CONFLICTO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES	26
TABLA 10: CORRELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES.....	27
TABLA 11: CORRELACIÓN ENTRE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES.....	28
TABLA 12: CORRELACIÓN ENTRE TRABAJO EN EQUIPO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES	29
TABLA 13: CORRELACIÓN ENTRE REGULACIÓN DE CONFLICTO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES.....	30

Índice de Figuras

FIGURA 1: FORMULA DE ALFA DE CRONBACH	20
FIGURA 2:NIVELES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES	23
FIGURA 3: NIVELES DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES	24
FIGURA 4: NIVELES DEL TRABAJO EN EQUIPO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES	25
FIGURA 5:NIVELES DE LA REGULACIÓN DE CONFLICTO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES	26
FIGURA 6:CORRELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES	27
FIGURA 7:CORRELACIÓN ENTRE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES	28
FIGURA 8:CORRELACION ENTRE EL TRABAJO EN EQUIPO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES	29
FIGURA 9: CORRELACIÓN ENTRE LA REGULACIÓN DE CONFLICTO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES	30

RESUMEN

La investigación titulada clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macías Ecuador 2020, donde el objetivo de estudio es determinar las relaciones entre las dos variables.

El tipo de investigación es aplicada con el diseño no experimental descriptivo correlacional, la población de estudio fueron 32 docentes de la institución educativa, la información fue recogida a través de dos encuestas vía online, la primera mide al Clima organizacional y constan de 18 items con escala de tipo Likert con los valores Malo (1), Regula (2), Bueno (3), Muy bueno (4) y el instrumento alcanza una confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,931; la segunda encuesta mide a las Relaciones interpersonales y constan de 19 items con escala tipo Likert con los valores; Desfavorable (1), Poco favorable (2), Favorable (3), Muy favorable y el instrumento alcanza una confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0,914; la información fue procesada con el programa estadístico Excel, IBM SPSS Statistics 25.

El resultado refleja que el 25% (8) docentes, perciben como muy bueno el clima organizacional y al mismo tiempo manifiesta que las relaciones interpersonales de los docentes son muy favorables en la Institución educativa Nelson Mateus Macias.

Palabras claves: clima, organizacional, relaciones, interpersonales, equipo.

ABSTRACT

The investigation titled climate organizacional and the interpersonal relations of the teacher of the Nelson Mateus Macias's School, where the aim of study is to determine the relationships between two variables.

The type of investigation is applied with the no experimental design, the studies' population were 32 teachers of the institution, the information was collected via online through two surveys, the first one measures the climate organizacional and consist of 18 items with Likert's type with different ranges Bad (1), regular (2), Good (3), Very Good (4) and the instrument reaches a reliability of Cronbach's Alpha with 0,931; the second survey measures the interrelationships and consist of 19 items with Likert's type with different ranges Unfavorable (1), Less favorable (2), Favorable (3), Very favorable (4) and the instrument reaches a reliability of Cronbach's Alpha with 0.914; the information was processed with Excel's program, IBM SPSS Statistics 25.

The result reflects that the 25% (8) teachers, perceive as very well the climate organizational and at the same time displays that teacher's relationships are very favourable in the educational Institution Nelson Mateus Macias.

Keywords: climate, organizacional, relationships, interpersonal, team.

I INTRODUCCIÓN

Actualmente las instituciones educativas se preocupan por el Clima Organizacional, factor principal en toda gestión, debido a la relación directa con las relaciones entre personas del personal docente, permitiendo obtener resultados favorables o desfavorables en la jornada de la institución. Según Baguer (2009), el clima organizacional es el ambiente humano donde se desenvuelven los trabajadores; el clima incide en el rendimiento óptimo en que el trabajador se desarrolla.

El Clima Organizacional y las relaciones interpersonales debido a la incidencia directa que tienen en el desenvolvimiento en los planteles de aprendizaje, son producto de investigaciones a nivel mundial, permitiendo obtener estadísticas que aportan información valiosa a la actual investigación.

Sobre esto, en Turquía, Arastimalari (2011) desarrolló un estudio sobre el tema escolar para colegiales de la región, enfocándose que éste influye en el nivel de estudio, entre los factores: condición física del plantel, accionar docente, organización administrativa, organización áulica, interrelaciones docentes – alumnos y normativa del plantel. La exploración dio a conocer en un 82% que las relaciones entre personas de los instructores se relacionan, de manera efectiva con el desarrollo educativo y clima organizacional de las instituciones educativas.

Las múltiples actividades curriculares y extracurriculares son factores decisivos según Jover (2011), profesora del IES María Guerrero, en Villalba- Madrid, quién menciona en su estudio que ahora el profesorado coexiste no convive, pese al tiempo de permanencia que actualmente se exige en el sistema educativo, la comunicación interpersonal es muy escasa, además afirma que en gran parte esto se debe al procedimiento burocrático, la falta de espacios, liderazgo administrativo y las características individuales del profesorado.

UNICEF (2005), realizó una investigación en Chile, en la cual tomó como muestra a 28 escuelas que atienden estudiantes en condiciones de pobreza con altos índices de aprendizajes excelentes. En esta escuela se han identificado al menos ocho factores de

éxito, en los que se incluye la definición de una relación clara entre la escuela y los padres, y un clima organizacional favorable.

Los resultados favorables en los aprendizajes encontrados por la UNICEF se deben a que existe un buen clima organizacional, además que la relación estrecha entre padres de familia y la escuela.

Esta investigación permite valorar las relaciones interpersonales como una modalidad para alcanzar objetivos comunes, en un ambiente de trabajo más idóneo, se potencian las relaciones interpersonales, por ende, mejora el rendimiento organizacional.

La investigación aporta con estrategias que garantizan el fortalecimiento del clima organizacional del plantel de enseñanza, mediante la implementación de un sistema de comunicación eficiente.

Lo anteriormente descrito detalla la realidad que vivencian algunas instituciones a nivel global, en Ecuador se vive esta situación en algunos planteles, puntualmente esta problemática se encuentra situada en la institución educativa “Nelson Mateus Macías” ubicada en la provincia del Guayas al sur de la ciudad de Guayaquil, en un sector urbano marginal, dirigida por la Msc. Violeta Suárez Lindao, en la que laboran 32 docentes, con un promedio actual de 850 estudiantes asistentes, llevan a la presente investigación a demostrar el vínculo entre las relaciones interpersonales del profesorado y el clima organizacional del establecimiento, con la finalidad de modificar las situaciones conflictivas reflejadas en ella y proponer acciones para mejorar la calidad educacional del estudiantado.

En toda agrupación social, los permanentes cambios interpersonales efectivizan los lazos comunicacionales del personal docente desplegando acciones positivas que benefician a la institución. La comunicación idónea “facilita el desarrollo de las relaciones interpersonales efectivas” Weimann (2011). En el contexto educativo se consideran un hito fundamental para el crecimiento de todos los involucrados.

Dentro de la institución, la eficiencia y eficacia del proceso educativo depende en gran parte de la comunicación sostenida que los directivos, administrativos y profesorado establezcan, la formación de criterios comunes beneficia el cumplimiento de metas corporativas. La investigación tiene como propósito comparar la conexión de las relaciones interpersonales del profesorado con el clima organizacional de la institución en estudio, Arévalo (2011) afirma: “que el propósito de ayudar a mantener un clima agradable en la comunidad educativa y de esta manera cumplir con los distintos objetivos en el proceso de la enseñanza aprendizaje”.

La situación problemática descrita permite enunciar como problema de investigación: ¿Cuál es la relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macías Ecuador 2020?

Los problemas específicos:

*¿Cuál es la relación significativa entre la Estructura organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macías Ecuador I 2020?

*¿Cuál es la relación significativa entre el Trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macías Ecuador 2020?

*¿Cuál es la relación significativa entre la Regulación de conflictos y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macías Ecuador 2020?

Se podría sostener, que el clima organizacional incurre en los planteles educativos, específicamente en lo referente a los procedimientos para gestión y los desempeños esperados en la comunidad educativa. Además de, la comunicación asertiva, el trabajo mancomunado, la satisfacción laboral, destacándose las relaciones interpersonales efectivas.

Trabajos actuales de investigación señalan que el óptimo clima laboral es producto del compromiso y lealtad de los trabajadores hacia el mejoramiento de los resultados, no es suficiente cumplir con un trabajo, es necesario sentirse parte de él para generar éxito en una organización. Gadow (2012)

La justificación de la presente investigación aborda técnicamente la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes, elaborando un sustento teórico basado en el enfoque cuantitativo y teoría de Sistemas de Likert, así como de Las inteligencias múltiples de Gardner, ya que el conocimiento científico es el soporte que guía los buenos desempeños en especial del clima organizacional al servicio de la comunidad educativa.

De acuerdo al aspecto práctico, se direcciona hacia un clima organizacional positivo, debido a los procedimientos efectivos que aborda para consolidación de relaciones interpersonales auténticas, mejorando así sustancialmente la vida de los estudiantes por ende la convivencia institucional.

Al respecto el aspecto metodológico de este trabajo aplica la metodología de trabajo cuantitativo vinculando las dos variables, de este método puede ser tomado para otros estudios que aborden las temáticas en estudio en la actual investigación.

Es claro que en lo referente a lo social los resultados de esta investigación beneficiarán al incremento de genuinas relaciones interpersonales en el plantel educativo que es motivo del estudio, así como los planteles educativos del cantón Guayaquil, la provincia del Guayas y el Ecuador. El método cuantitativo permite el desarrollo óptimo de la temática planteadas en el plantel, así como de antecedente a futuras investigaciones de este tipo.

El objetivo general de la investigación es determinar la relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macías Ecuador 2020.

Esto nos llevó a plantear los siguientes objetivos específicos:

a) Establecer la relación significativa entre la estructura organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macias Ecuador 2020.

b) Establecer la relación significativa entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macias Ecuador 2020.

c) Establecer la relación significativa entre la Regulación de conflictos y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macias Ecuador 2020.

Hipotéticamente se sostuvo que:

Hi: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macías Ecuador 2020.

Ho: No existe una relación significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macías Ecuador 2020.

Hi: Existe una relación significativa entre la estructura organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macias Ecuador 2020.

Ho: No existe una relación significativa entre la estructura organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macías Ecuador 2020

Hi: Existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macias Ecuador 2020.

Ho: No existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macias Ecuador 2020.

Hi: Existe una relación significativa entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macias Ecuador 2020.

Ho: No existe una relación significativa entre la regulación de conflictos y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macias Ecuador 2020.

Al respecto, la investigación tomó como precedentes trabajos internacionales como la de Guatemala, Bolaños, (2018) en su tesis de maestría titulada "Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos" , realizada en la Universidad Rafael Landívar, en agosto 2018, que midió en la variable independiente: Relaciones Interpersonales Docentes con sus dimensiones: Bases de las Relaciones Interpersonales y Estilos de Relaciones Interpersonales, y en la variable dependiente: Manejo de Conflictos Administrativos Educativos con sus dimensiones: Fuentes del Conflicto y Estrategias de Resolución de Conflictos. La metodología trabajada es la Correlación de Pearson y el Diseño Descriptivo, el instrumento utilizado fue un cuestionario aplicado a 53 docentes, obteniendo como resultado el 88.8%, afirman la interrelación de las variables abordadas en esta investigación. El estudio concluye que las buenas relaciones interpersonales constituyen son la piedra angular para el manejo de conflictos administrativos, por lo que debe afianzar los valores éticos-teóricos para evitar problemas o discrepancias mediante habilidades comunicativas efectivas.

La investigación permite disponer de una base teórico práctica que beneficia a la comunidad educativa internacionalmente, al servir de guía para gestionar soluciones pacíficas para efectivizar las relaciones interpersonales, en el marco del fortalecimiento de valores y habilidades psicosociales, e indirectamente beneficiará el clima organizacional motivo de estudio.

De igual modo, en Perú, Romero, (2018) desarrolló la tesis de maestría titulada “ Relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata, Moquegua 2018”, realizada en la Universidad César Vallejo,

con el fin de establecer la dependencia de las variables, en la variable independiente, Relaciones interpersonales aplico las dimensiones: Relaciones humanas, Relaciones laborales y Habilidades comunicativas, en la variable dependiente Clima organizacional con las dimensiones: Autorrealización, involucramiento laboral, comunicación, condiciones laborales utilizando el tipo investigativo no experimental transversal descriptivo correlacional que ayudó a medir ambas variables, con muestreo censal a 66 docentes, a quienes se le aplicó dos encuestas obteniendo como resultado en la variable Relaciones interpersonales: el 81,8%, en el nivel regular, el 13,6% en el nivel eficiente y el 4,5% en el nivel deficiente, en la variable de Clima organizacional : 83,3% en el nivel regular, el 10,6 % en el nivel eficiente y el 6,1% en el nivel deficiente. En la contratación de la hipótesis general obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0,910, manifestando que existe correlación positiva entre las variables.

Las estadísticas presentadas en este trabajo permiten conocer la correspondencia entre Clima organizacional y las relaciones interpersonales, ya que es conocido que la comunicación horizontal entre los involucrados facilita la administración educativa mediante el intercambio de experiencias y conocimientos en beneficio de la institución.

Gallegos, (2019), en su tesis de maestría titulada, Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela “Eloy Alfaro” Daule, Ecuador, 2018, el propósito fue determinar la reciprocidad de las variables. El estudio se orienta en dirección cuantitativa, con una población de 30 profesores, se utilizó dos encuestas, que miden el clima organizacional con 18 ítems con la escala tipo Likert, alcanzado una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,811, la variable liderazgo directivo se midió con 18 ítems, evidenciando un 0,917 de confiabilidad. Los resultados demuestran que el 40,0% de los encuestados perciben buen clima organizacional, además los valores r de Pearson; 0,787 y de significancia, 0,000 establecen que el clima organizacional está vinculado con el tipo de liderazgo que tiene el administrador.

Así como se consideran trabajos previos nacionales, en Quito - Ecuador, Vega, (2015), en su estudio investigativo titulado “Análisis de la organización escolar en la unidad educativa “17 de Julio” de la ciudad de Ibarra, desde el enfoque de la gestión de calidad en valores y liderazgo. Propuesta de Innovación”, que midió en la variable independiente

Organización Escolar las dimensiones: Administración y Gestión, Pedagogía Curricular, Clima institucional y Recursos, y en la variable dependiente Gestión en valores y Liderazgo con sus dimensiones: Valores, Liderazgo y Propuesta.

La investigación se realizó bajo la metodología cuantitativa, con muestreo de 4 directivos, 75 docentes y 22 administrativos, además de 1295 estudiantes, a quienes se le aplicó técnicas de observación, encuestas y entrevistas estructuradas, instrumentos que permitieron la preparación de un plan de mejoras, como herramienta útil para la autoevaluación de la institución.

El conocimiento teórico y práctico que brinda la investigación, permite disponer de técnicas cooperativas en valores y liderazgo, así como de una recopilación de estrategias dinámicas para el reconocimiento, abordaje y resolución de conflictos; que posibilitan la formación de los estudiantes y la optimización de los estándares educativos.

Vera, (2015), desarrolló tesis magistral “El clima organizacional incide en el buen desempeño de los docentes de la escuela de educación básica Juan Martin Moye de la parroquia Ximena de la ciudad de Guayaquil Ecuador”, trabajo investigativo que mide la variable independiente Clima organizacional: con sus dimensiones Estructura, Responsabilidad, Recompensa, Desafío, Relaciones, Estándares y la variable dependiente Desempeño de los docentes con sus dimensiones: Elaboración y Manejo de sílabos, Diseño de plan de clase, Trabajo en equipo. La metodología utilizada es cuantitativa, se aplicó encuestas y entrevistas a una muestra de 25 docentes, como resultado el 75% de ellos, creen en la incidencia directa del tema en el rendimiento profesional; llegando a la conclusión de realizar una propuesta para mejorar el ámbito laboral bajo el esquema de un clima organizacional práctico, garantiza el trabajo eficiente de los docentes, que genere mejores aprendizajes en los alumnos y comunidad educativa.

El diseño de estrategias de motivación y comunicación dentro de la tesis analizada, permite el conocimiento en la praxis del desempeño de los docentes en un entorno de confianza, respeto, empatía y responsabilidad para alcanzar éxito sostenible en el clima organizacional.

En Ecuador, Quito, Crespo, (2018), se desarrolló una tesis de maestría titulada “Impacto de las evaluaciones a las instituciones de educación superior del Ecuador en el clima organizacional de la Universidad Católica de Cuenca” aplicando encuestas a 211 funcionarios públicos, de las diferentes sedes de la institución en las provincias australes de Azuay y Cañar, en dos fases obteniendo como resultados: en la dimensión “gestión institucional” que primeramente situó en 4,5 %, en la actualidad subió a 5,9%; “retos individuales”, antes 5,2%, actualmente está con 6,1%; e “interacción”, antes 4,8%, en la actualidad con 5,5%, presenta la propuesta de intervención afín a sus debilidades; con el propósito de determinar el impacto que tienen las evaluaciones realizadas por los organismos de control en el clima organizacional. Por los resultados obtenidos se concluyó fortalecerlo con capacitaciones continuas en todas las áreas, con la finalidad de mejorar las vías de comunicación de todos los colaboradores.

Los estudios citados son referentes, para afirmar que el clima organizacional interviene afirmativamente en los planteles educativos, en el aspecto de procedimientos de gestión, con la finalidad de mejorar las vías de comunicación, la responsabilidad equipo y el desenvolvimiento profesional.

Según Serna (2009), el clima organizacional hace referencia al contexto que envuelve a una entidad, producto de las interrelaciones y estructura organizativa en factores esenciales para la interacción social saludable, determinando el nivel de comportamiento eficacia colectiva.

A lo emitido por Serna, se puede concluir que las apreciaciones compartidas entre los colaboradores de una institución educativa, determinan la organización y sus características propias como el liderazgo del directivo, trabajo en grupo o equipo, etc.

Esparza & Jiménez, (2013), explican que el clima organizacional es producto de la motivación negativa o positiva que refleja el comportamiento de un grupo, formándose así, el tipo de clima que rige el destino y accionar corporativo. Teniendo en cuenta lo explicado por Esparza, se puede inferir que el administrador educativo debe promover situaciones positivas que estimulen a los docentes a la realización de acciones oportunas y valiosas que permitan obtener las metas institucionales.

Refiriéndose al clima dentro de un grupo, Romero, (2018), define al Clima organizacional como la armonía colectiva producto del respeto entre miembros de una empresa, además de la motivación y buen liderazgo evidenciando labores exitosas de una organización. Cuando en una organización se llegan acuerdos emitidos por sus propios miembros se asegura el cumplimiento permitiendo desempeños más exitosos.

En esta concepción el clima organizacional es derivado de la forma armoniosa y eficiente que el guía laboral desarrolla, en función del cumplimiento de los objetivos y planes de trabajo propuestos por la empresa. A decir en el plano educativo el directivo tiene la responsabilidad de que la comunidad que lidera, se identifique y más que nada posea sentido de pertenencia hacia la institución de que es parte.

Para detallar el comportamiento de la variable Clima organizacional, la investigación considera las dimensiones: estructura organizacional, trabajo en grupo y regulación de conflicto, las que ayudan a la validación del motivo de estudio.

Para Brunet (2009), la Estructura organizacional, constituye la distribución equilibrada del trabajo según la jerarquía que se contemple tanto para el talento humano como en las responsabilidades. La correcta distribución del personal y las funciones que cumplen, establecen el patrón organizacional de una institución que efectivizan el desarrollo de actividades, por ende, la comunicación entre sus colaboradores.

Bernal & Sierra (2013), consideran que la estructura organizacional está estrechamente ligada a las distintas gestiones que se realizan en el campo laboral. Las normativas y actividades propuestas por los directivos y consensuadas en equipo, viabilizan el trabajo responsable de los trabajadores, así como la apertura de canales comunicativos idóneos, toma de decisiones positivas y la responsabilidad hacia el cumplimiento de los estándares requeridos en cualquier institución.

La dimensión de trabajo en equipo, Jaramillo (2011), la conceptualiza como el común acuerdo entre un grupo de personas que respeta y fortalece las potencialidades de sus miembros. La horizontalidad comunicativa hace que el trabajo se complemente y vincule a un solo propósito, fomentando un clima organizacional óptimo.

Para Regueiro (2019), es importante que, “el trabajo en equipo involucre responsabilidad”, organización y afinidad de las partes involucradas en miras de la realización personal y colectiva. Maximizar las habilidades como las destrezas cognitivas, sociales y actitudinales de los miembros de un equipo asegura la consecución de las metas e ideales de toda organización social.

En cuanto a la dimensión Regulación de conflictos Gessellschaft, (2018) señala, que, para el reordenamiento de situaciones preocupantes, históricamente se dispone de bases jurídicas que favorecen el consenso para moderar problemas. La mediación asiste a las partes contrapuestas hacia el encuentro de soluciones consensuadas satisfactorias.

Según Fuquen (2003), la escucha activa y el diálogo horizontal facilitan la organización de problemas, es imperante que, para el bien común, las relaciones interpersonales sean positivas en un establecimiento educativo.

La investigación se sustenta en la teoría de Sistemas de Rensis Likert (1974). Likert, en su trabajo establece que el comportamiento de los trabajadores, dependen directamente de la actuación administrativa y de las estructuras organizativas, afirmando que la reacción es determinada por la apreciación que perciben en su entorno laboral.

Esta teoría brinda a la investigación las características básicas para la práctica del clima organizacional centradas en la ayuda a los subordinados para alcanzar mayor productividad, así como, orienta a que los administrativos deben regir su labor en la orientación hacia resultados y metas altas porque permite involucra los empleados en los cambios hacia el cumplimiento de objetivos alcanzables.

Además, la teoría de Litwin & Stringer (1968), manifiesta que en el clima organizacional los influjos circunstanciales son habituales, estipulan que el comportamiento del grupo se evidencia de acuerdo a las circunstancias y entorno en que se desenvuelven. Estos autores, además sostienen que el clima organizacional se asienta en el grado cultural de los miembros de una institución, así como éste modifica la conducta, convirtiéndose en un proceso recíproco de amaestramiento imperceptible

Para Morales (2014), el buen clima organizacional, depende de la capacidad de adaptabilidad y liderazgo que impregnen los administradores al equipo de colaboradores a su cargo, destacar las potencialidades y minimizar las debilidades es un método efectivo para garantizar mejores desempeños con alto sentido de pertenencia y responsabilidad de sus integrantes.

La segunda variable de la investigación Relaciones interpersonales dispone de varias acepciones, Fernández, (2014), las define como el contacto interactivo entre las personas, permite que a través del dialogo se desarrollen vínculos socio- afectivos que permiten la buena comunicación en un grupo. La reciprocidad social que surge entre dos o más personas, permite que el vínculo afectivo que les une, dé paso a una convivencia armónica.

La comunicación es el vehículo intersocial que permite el perfeccionamiento de los lazos afectivos de las personas a través de la manifestación de los sentimientos, emociones, certezas e incertidumbres que inciden en el diálogo entre miembros de un grupo.

La variable relaciones interpersonales es definida por Saldivar, (2007), como la confianza recíproca sostenida en un grupo, en una comunidad educativa hace referencia a la convivencia armónica y pacífica, da origen a trato justo, crea oportunidades de satisfacción personal y laboral.

Las relaciones interpersonales constituyen un medio de aprendizaje, ya que durante las interrelaciones humanas aprendemos de nuestros pares, el flujo interactivo que se da en un grupo permite lograr cambios en las actitudes de las personas.

La investigación abarca la comprensión del constructo relaciones humanas desde el ángulo de tres tipos de componentes, abordados como dimensiones en el análisis de la variable. Estos componentes son las interrelaciones humanas, relaciones laborales y habilidades comunicativas.

El análisis de las relaciones interpersonales incorpora tres tipos de elementos, abordados como dimensiones en el estudio de la variable. Estas son las habilidades comunicativas, compromiso organizacional, estilos de liderazgo.

Las habilidades Comunicativas, son desarrolladas a lo largo de la vida mediante la utilización de procesos macro lingüísticos a fin de comunicarnos de manera efectiva, para Boland (2007), constituye la capacidad de traspaso de informaciones o códigos que las personas utilizan en su cotidianidad. La habilidad de comunicarse es innata para los seres humanos, la utilización de las capacidades lingüísticas y sociales es competencia de la interacción humana, actualmente ésta es más rápida por la conectividad tecnológica que inunda la sociedad.

Según Montalván (2018), las habilidades comunicativas hacen referencia a la competencia de manifestar los requerimientos físicos y emocionales por medio del lenguaje corporal o lingüístico en todas sus expresiones. El ser humano es comunicativo por excelencia, desde temprana edad expresa sus ideas, sentimientos, necesidades, emociones, y necesidades, por consiguiente, aceptar las fortalezas y debilidades permiten mantener una relación de convivencia sana entre el contingente humano que se interrelacionan.

El Compromiso Organizacional, según Bohrt, Diaz & Romero (2014), es la actitud deseable de responsabilidad laboral manifestada en las actitudes diarias, hace que una institución se desarrolle a total plenitud de sus capacidades. Los docentes y administradores dentro de un ambiente óptimo de trabajo despliegan especie de lealtad hacia él, mostrando toda su potencialidad humana y profesional en el contexto donde se desarrollen.

Meyer & Allen (1991), definen al compromiso organizacional como el vínculo laboral establecido entre la persona y el trabajo, regido por factores de estabilidad y normativas establecidas, sirven de guía para la superación profesional dentro de un estamento. Es importante el aspecto emocional de los trabajadores, dependiendo de ello, los valores y actitudes hacia la institución demuestran la voluntad propia de ser parte integral de una organización.

La dimensión Estilos de Liderazgo, según Salazar, (2014), son aspectos claves que posee el líder para garantizar logros tangibles en el trabajo mancomunado, la pericia para regular conflictos y tomar decisiones que transformen inconvenientes en oportunidades, son elementos valorados e imitados en una organización. Para alcanzar

el éxito se requiere, diversas formas de administrar que efectivicen las relaciones interpersonales, ponderación de los criterios, la empatía y la corresponsabilidad ante un hecho aseguran armonía laboral.

Para Bass (1985, citado por Castro et al, 2007), los estilos de liderazgo se manifiestan en la habilidad de dirigir o guiar una entidad, reflejada en el modelo de gestión imponderable para alcanzar metas; la conexión e impulso intrapersonal hacia el cumplimiento de metas corporativas le atribuye a un líder la capacidad administrativa de dirigir al talento humano a su alrededor de manera efectiva, así como del manejo óptimo de la convivencia humana y de la normativa institucional.

Dado que las relaciones interpersonales son aquellas habilidades que utilizamos para interactuar con las demás personas, sea en el ámbito personal, familiar o laboral, pero en marco del respeto. Gardner, (2014) sostiene la Teoría de las Inteligencias Múltiples indicando que la inteligencia también se la conoce como habilidad, y en el caso de esta investigación es primordial poseer esa habilidad para resolver un determinado conflicto, los tipos de inteligencias que hace referencia Gardner establecen que el ser humano aprende de acuerdo a su potencial innato, la investigación se enfoca en la inteligencia interpersonal, porque se trata del manejo de las relaciones entre pares.

“La capacidad de entender a los demás e interactuar eficazmente con ellos”, establecer estos vínculos abarcan la emotividad, la expresión corporal, la modalidad de la voz, los gesto, las posturas del cuerpo y la habilidad para responder, son elementos que evidencian poseer inteligencia interpersonal R. Integrada, (2018)

Es común que la sociedad disfrute del trabajo en equipo y se emocione con las relaciones que se establecen el ellos, toda actividad en general necesita de esta dinámica para desenvolverse mejor, en el campo profesional esta habilidad permite reaccionar de forma apropiada y participar en muchas actividades teniendo en cuenta el estado de ánimo, la motivación, la intención comunicativa, para afianzar la confianza y la convivencia pacífica en un clima de cordialidad.

Gardner también habla de la inteligencia intrapersonal que consiste en conocer los aspectos internos de la persona mediante la autorreflexión de las capacidades,

“incluye la autodisciplina, la auto comprensión y la autoestima”. R. Integrada (2018), elementos básicos que guían el razonamiento acertado de un grupo es producto de la reflexión individual y colectiva en miras de consecución de objetivos comunes.

III. METODOLOGÍA

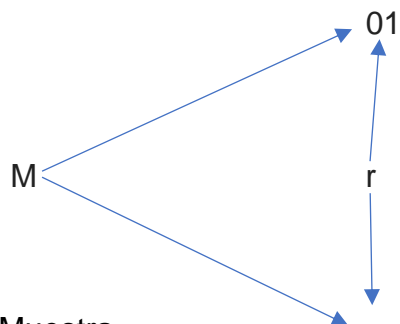
Díaz (2002) afirma que el trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo con la cual, se basó para recoger información porcentual que sustentó la tesis.

El tipo de investigación fue aplicada por que se basó en el conocimiento para dar soluciones a los problemas concretos de la realidad existente, por ende, se direccionó a conocer cuál es el vínculo entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales.

El trabajo se llevó a cabo con el diseño de investigación no experimental transversal descriptivo correlacional que ayudó a medir ambas variables para constituir la relación estadística entre ellas (correlación), pues permitió establecer las conclusiones generales del presente trabajo investigativo.

Hernández, (2006), indica que el diseño correlacional es una forma de entender cómo funciona la relación entre las dos variables.

El diseño correlacional es representado por:



Dónde: M=Muestra

01=Variable Clima Organizacional

02=Variable Relaciones entre personas

r= Relación.

r= Viable Relación

Definición conceptual

El clima organizacional es el ambiente laboral, que estimula las interacciones humanas, aprovecha los valores interpersonales, para hacer del espacio profesional una red sociocultural de convivencia eficaz y efectiva, con la capacidad de generar mayor productividad y bienestar en el trabajo. Goncalves (2000)

Definición operacional

La variable "Clima organizacional" se evaluó a través de las siguientes dimensiones:

- 1) Estructura organizacional;
- 2) Trabajo en equipo;
- 3) Regulación de conflictos

Definición conceptual

Las relaciones interpersonales, son un grupo de interrelaciones recíprocas que se producen entre dos o más personas, las cuales comprometen sus capacidades para estar comunicado en forma eficaz e interactuar intentando encontrar fines recurrentes. Guerrero, (2000)

Definición operacional

La variable "Relaciones interpersonales" se evaluó por medio de las siguientes dimensiones:

- 1) Las habilidades comunicativas;
- 2) Compromiso organizacional
- 3) Estilos de liderazgo.

3.3 Población, muestra y muestreo

Hernández, (2014) El autor indica que la población es la cantidad total de personas que componen un grupo, y comparten las mismas particularidades en el tiempo, lugar y espacio.

La investigación estuvo constituida de 32 docentes del establecimiento “Nelson Mateus Macias” de la ciudad de Guayaquil.

Tabla 1: Distribución de población

Docentes	Hombres	Mujeres	Total
Matutino	1	16	17
Vespertino	1	14	15
Total	2	30	32

Fuente: Elaborado por el autor

La técnica que se ejecutó en este trabajo es la encuesta, la misma que permitió obtener la información de estudio para lograr el objetivo de la investigación. Según Palacios, Vázquez, (2006) es un método para la recolección de información.

El instrumento que se utilizó en el presente estudio es el cuestionario, constan de 18 ítems en la variable del clima organizacional y 19 ítems en la variable de las relaciones interpersonales.

Arias, (2004) apunta que el cuestionario recopila una serie de interrogantes que facilita comprender y medir el problema estudiado. Porque es un medio de comunicación escrito y básico, entre el encuestador y el encuestado, facilita lograr respuesta sobre el problema de estudio, utilizando la “Escala de Rensis Likert”. La misma que utilizó el siguiente nivel de medición: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, y siempre.

El cuestionario del clima organizacional evaluó las siguientes dimensiones:

Estructura organizacional, Trabajo en grupo, y Regulación de conflictos. Escala de Likert.

El cuestionario que evaluó las relaciones interpersonal consideró las siguientes dimensiones: Capacidades comunicativas, Deber organizacional y Estilos de liderazgo. Escala de Likert.

Se solicitó a la directora de la escuela Nelson Mateus Macías el permiso para realizar la investigación en el plantel educativo que administra.

3.5 Procedimientos

Se elaboraron dos instrumentos, que fueron sometidos a juicio de experto quienes evaluaron el contenido del instrumento, por medio de la matriz de validación establecida por la UCV, el primer cuestionario de la variable 1 “Clima organizacional”, elaborado por 18 ítems que miden 3 dimensiones, con una escala Likert de 5 configuraciones de respuesta y el segundo cuestionario de la variable 2 “Relaciones interpersonales” constituido por 19 ítems que miden 3 dimensiones, con una escala Likert con 5 configuraciones para su contestación.

La encuesta fue explicada y elaborada de manera sencilla para su comprensión, se realizará vía online a través de correo personal.

La validez que se aplicó, es de tipo de contenido por intermedio de juicios de expertos, que permiten a los instrumentos de las variables en estudio la veracidad de la investigación.

Tabla 2: Validez del instrumento de investigación de la variable independiente

Variable	No.	Nombres	Especialidad	Opinión de experto
Variable Independiente: Clima Organizacional	1	Mg Ángel Gerardo Baño Aldaz	Ex-docente de la Universidad de Guayaquil	Alta
	2	Mg. Narcisa Suárez Sánchez	Tutora educativa del Ministerio de Educación	Alta
	3	Mg. Rocío Suarez Lindao	Docente de la Institución Nelson Mateus Macias	Alta

Fuente: instrumento de validación de la variable independiente de la investigación
Elaborado por: Wilmer Villón

Tabla 3: Validez del instrumento de investigación de la variable dependiente

Variable	No	Nombre	Especialidad	Opinión de experto
Variable dependiente: Relaciones Interpersonales	1	Mg Ángel Gerardo Baño Aldaz	Ex-docente de la Universidad de Guayaquil	Alta
	2	Mg. Narcisa Suárez Sánchez	Tutora educativa del Ministerio de Educación	Alta
	3	Mg. Rocío Suarez Lindao	Docente de la Institución Nelson Mateus Macias	Alta

Fuente: instrumento de validación de la variable dependiente de la investigación
Elaborado por: Wilmer Villón

Se realizó una prueba piloto a otros colegas con las mismas características. Los resultados estadístico analizados a través del coeficiente de confiabilidad “Alfa de Cronbach” permitieron comprobar que el instrumento es confiable de ser aplicado.

Se demostró la veracidad de los instrumentos aplicados para comprobar la relación del clima organizacional y las relaciones interpersonales, utilizando el método de Alfa de Cronbach.

α (Alfa) =

K (número de ítems) =

V_i (varianza de cada ítem) =

V_t (varianza total) =

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Figura 1: formula de Alfa de Cronbach

El valor del Alfa de Cronbach, hacia la variable clima organizacional de 0,931 demostrando una confiabilidad muy alta.

Tabla 4: Confiabilidad del instrumento de Clima Organizacional

N.- de docentes	N.- Items	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
14	18	0,931756505	Excelente confiabilidad

*Fuente: instrumento de confiabilidad del instrumento Clima organizacional de la investigación
Elaborado por: Wilmer Villón*

Se observó el valor del Alfa de Cronbach, hacia la variable las relaciones interpersonales de 0,914 lo que muestra una confiabilidad muy alta.

Tabla 5: Confiabilidad del instrumento para Relaciones Interpersonales

N.- de docentes	N.- Items	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
14	19	0,91433854	Excelente confiabilidad

*Fuente: instrumento de confiabilidad de variable Relaciones interpersonales de la investigación
Elaborado por: Wilmer Villón*

Según Guerra, (2010), "La recolección de datos" tiene dentro numerosas técnicas que tienen la posibilidad de ser aplicadas en diferentes ocasiones, la cual se tiene la posibilidad de hacer a través de investigaciones, entrevistas, cuestionarios y la observación; donde el analista obtiene y lleva a cabo los sistemas de información logrando sus misiones y objetivos.

Permitió obtener la información necesaria para sustentar el trabajo de investigación mediante las encuestas que son tabuladas a través del programa estadístico Excel SPSS versión 25, permitiendo la interconexión de los datos, visualizados en esquemas que detallan la prioridad de los constructos en estudio niveles e información valedera para sustentar el problema de estudio.

La comprobación de la hipótesis se la realizó utilizando el proceso de correlación de Spearman, que permitió validar técnicamente la investigación.

Pirizaca, (2019) citando a Malhotra, (2015) afirma que el trabajo de estudio se efectuó con las perspectivas y principios éticos que comprenden el decoro y anonimato de los docentes investigados, considerando aspectos como la honestidad, responsabilidad y el compromiso en el contenido de estudio.

La investigación respetó las normas de confiabilidad y reserva del personal que colaboró en la consecución del estudio. A través la información recopilada se garantizó la validez porque tomó como fuentes a todos los involucrados bajo los marcos de honestidad que todo trabajo investigativo requiere para su veracidad y aceptación, así como de mantener en toda la redacción del mismo recomendaciones de las Normas APA Internacionales.

IV. RESULTADOS

Tabla 6: Niveles de Clima Organizacional y las Relaciones Interpersonales

Clima Organizacional		Relaciones Interpersonales				Total
		Desfavorable	Poco favorable	Favorable	Muy favorable	
Clima Organizacional	Malo	5	0	0	0	5
		15.62%	0.00%	0.00%	0.00%	15.62%
	Regular	3	3	1	0	7
		9.38%	9.38%	3.12%	0.00%	21.88%
	Bueno	0	4	5	0	9
		0.00%	12.50%	15.62%	0.00%	28.12%
	Muy bueno	0	0	3	8	11
		0.00%	0.00%	9.38%	25.00%	34.38%
Total		8	7	9	8	32
		25.00%	21.88%	28.12%	25.00%	100%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macia
Elaborado por: Wilmer Villón.

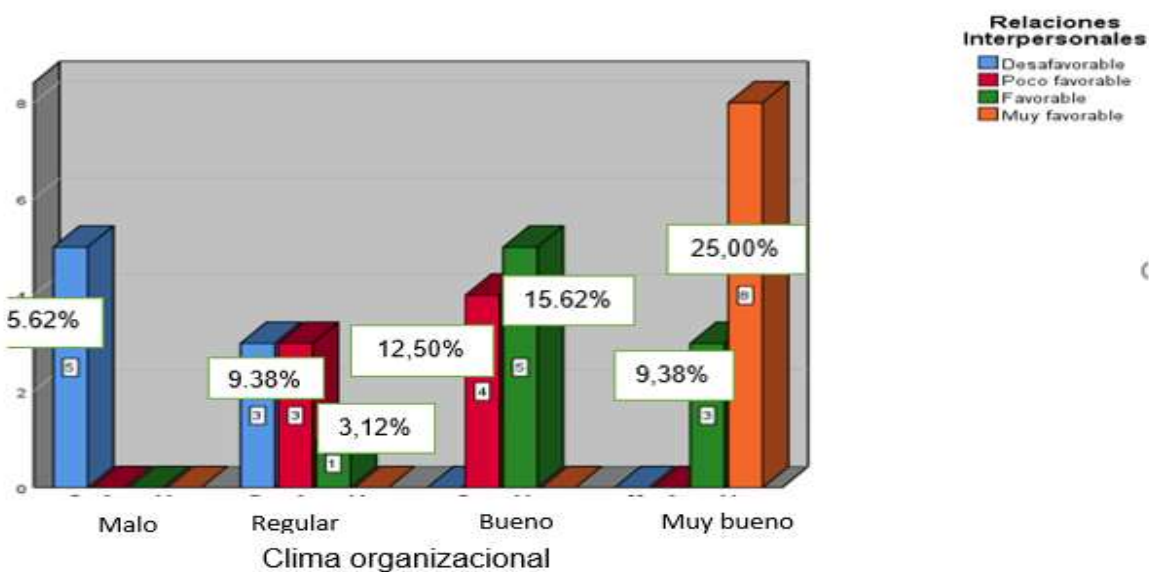


Figura 2: Niveles del Clima Organizacional y las Relaciones Interpersonales

La tabla 6 refleja que el 25% (8) docentes, señalan como muy bueno el clima organizacional y al mismo tiempo manifiesta que las relaciones interpersonales son muy favorables en la escuela primaria Nelson Mateus Macias.

Por otra parte, el 3,12% (1) docente encuestado estima regular el clima organizacional y al mismo tiempo muestran que las relaciones interpersonales de los docentes son poco favorables en el plantel investigado.

Tabla 7: Niveles de la Estructura Organizacional y las Relaciones Interpersonales

		Relaciones interpersonal				Total
		Desfavorable	Poco favorable	Favorable	Muy favorable	
Estructura Organizacional	Malo	6 18,76%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	6 18,76
	Regular	1 3,12%	3 9,38%	0 0.00%	0 0.00%	4 12,50%
	Bueno	1 3,12%	3 9,38%	5 15,62%	0 0.00%	9 28,12%
	Muy Bueno	0 0.00%	1 3,12%	4 12,50%	8 25%	13 40,62
Total		8 25%	7 21,88%	9 28,12%	8 25%	32 100%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macia
Elaborado por: Wilmer Villón

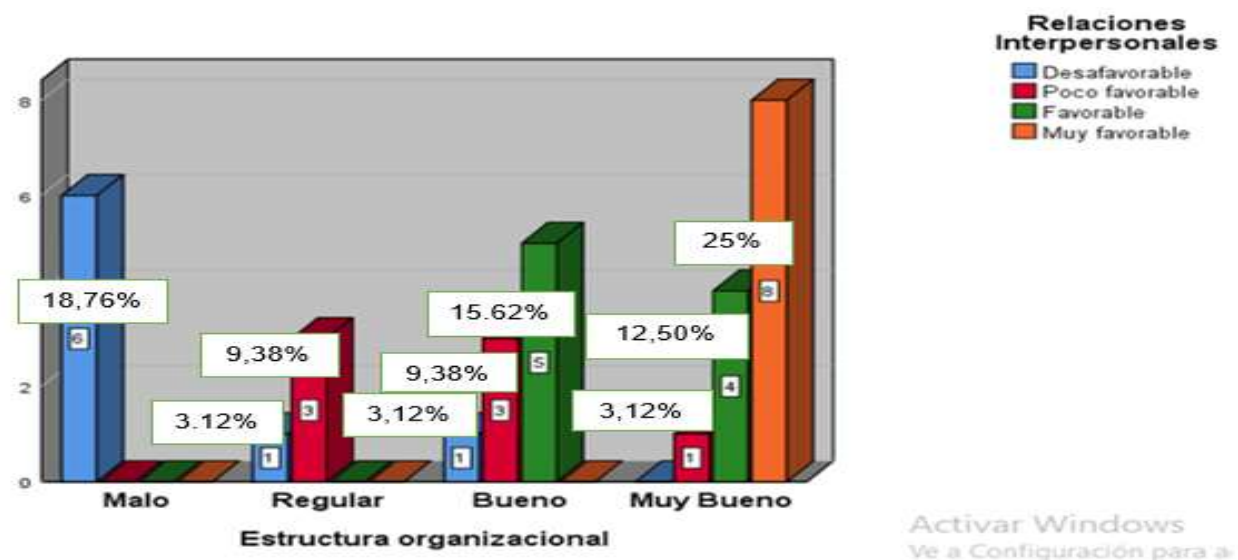


Figura 3: Niveles de la Estructura Organizacional y las Relaciones Interpersonales

La tabla 7 refleja que el 25% (8) docentes, perciben como muy bueno a la dimensión de la estructura organizacional y al mismo tiempo manifiesta que las relaciones interpersonales de los docentes son muy favorables en el plantel Nelson Mateus Macias. Por otra parte, el 3,12% (1) docente encuestado estima regula a la dimensión de la estructura organizacional y al mismo tiempo muestran que las relaciones interpersonales de los docentes son desfavorables en el establecimiento Nelson Mateus Macia.

Tabla 8: Niveles del Trabajo en Equipo y las Relaciones Interpersonales

		Relaciones Interpersonal				Total
		Desfavorable	Poco favorable	Favorable	Muy favorable	
Trabajo en equipo	Malo	2 6.25%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 6.25%
	Regular	4 12.50%	2 6.25%	0 0.00%	0 0.00%	6 18,75
	Bueno	2 6.25%	1 3.12%	6 18,75	0 0.00%	9 28.12%
	Muy Bueno	0 0.00%	4 12.50%	3 9.38%	8 25%	15 46,88
Total		8 25%	7 21.87%	9 28.13%	8 25%	32 100%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macia
Elaborado por: Wilmer Villón

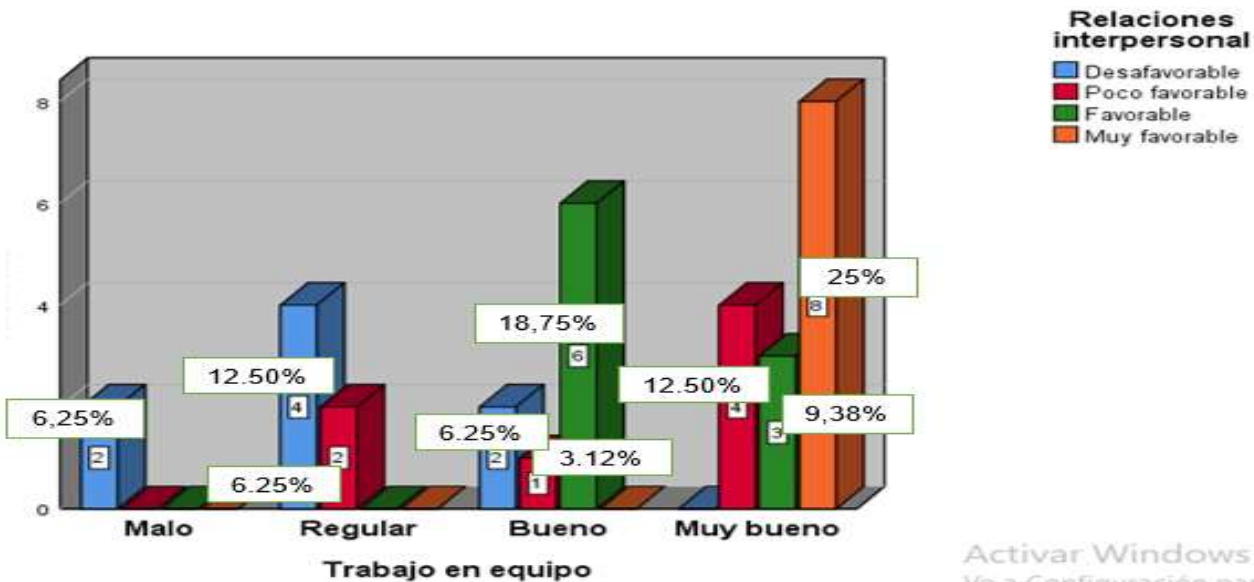


Figura 4: Niveles del Trabajo en Equipo y las Relaciones Interpersonales

La tabla 8 refleja que el 25% (8) encuestados, perciben como muy bueno la dimensión del trabajo en equipo y al mismo tiempo manifiesta que las relaciones interpersonales de los docentes son muy favorables en el establecimiento educativo Nelson Mateus Macias.

Por otra parte, el 6,25% (2) docentes encuestados estiman malo a la dimensión del trabajo en equipo y al mismo tiempo muestran que las relaciones interpersonales de los profesores son desfavorables en el establecimiento educativo Nelson Mateus Macias

Tabla 9: Niveles de Regulación de Conflicto y las Relaciones Interpersonales

		Relaciones interpersonales				Total
		Desfavorable	Poco favorable	Favorable	Muy favorable	
Regulación de conflicto	Malo	5 15,62%	1 3,13%	1 3,12%	0 0,00%	7 21,87
	Regular	3 9,38%	2 6,25%	1 3,12%	0 0,00%	6 18,76%
	Bueno	0 0,00%	4 12,50%	3 9,38%	2 6,25%	9 28,12%
	Muy Bueno	0 0,00%	0 0,00%	4 12,50%	6 18,75%	10 31,25%
Total		8 25%	7 21,88	9 28,12	8 25%	32 100%

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macia
Elaborado por: Wilmer Villón

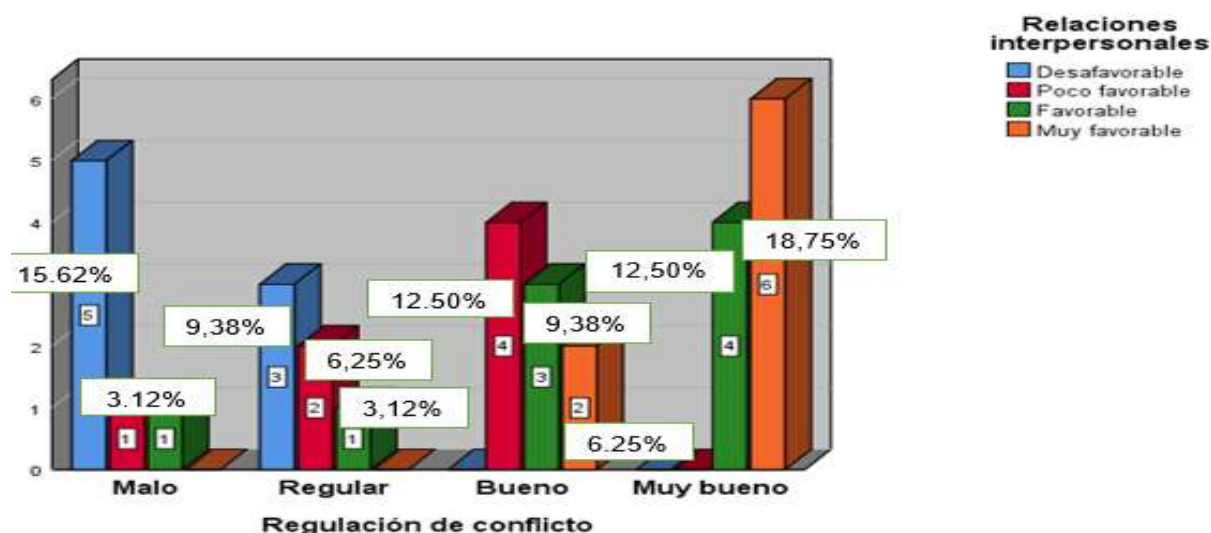


Figura 5: Niveles de la Regulación de conflicto y las Relaciones Interpersonales.

La tabla 9 refleja que el 18,75% (6) docentes, perciben como muy bueno la dimensión regulación de conflicto y al mismo tiempo manifiesta que la segunda variable encuestada es muy favorable en la entidad educativa.

Por otra parte, el 3,12% (1) docente encuestado estima malo a la dimensión de la regulación de conflicto y al mismo tiempo muestran que las relaciones interpersonales son poco favorables y favorable en la escuela Nelson Mateus Macías.

Comprobación de Hipótesis

Tabla 10: Correlación entre Clima Organizacional y las Relaciones Interpersonales

			Clima Organizacional	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,903**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	,903**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macia
Elaborado por: Wilmer Villón

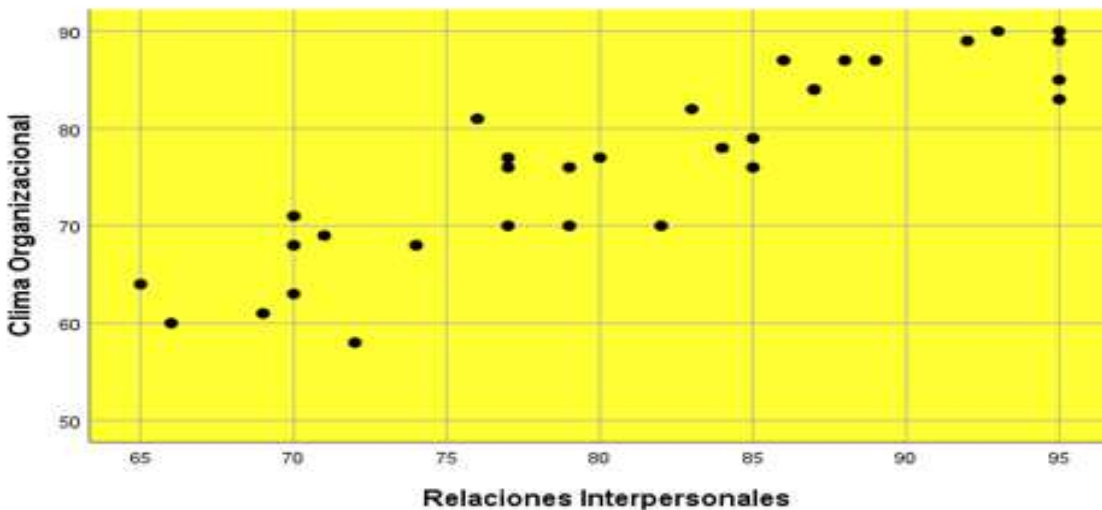


Figura 6: Correlación entre el Clima Organizacional y las Relaciones Interpersonales

La tabla 10 señala, que el "P valor es menor al 5% ($0,00 < 0,05$) es específico, por lo tanto, se objeta la hipótesis nula, aceptando la hipótesis planteada existiendo una relación entre, el clima organizacional y las relaciones interpersonales, esta relación es muy buena, un valor (0,903)

Tabla 11: Correlación entre la Estructura Organizacional y las Relaciones Interpersonales

			Estructura Organizacional	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Estructura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,861**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	,861**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la institución educativa Nelson Matues Macia
Elaborado por: Wilmer Villón

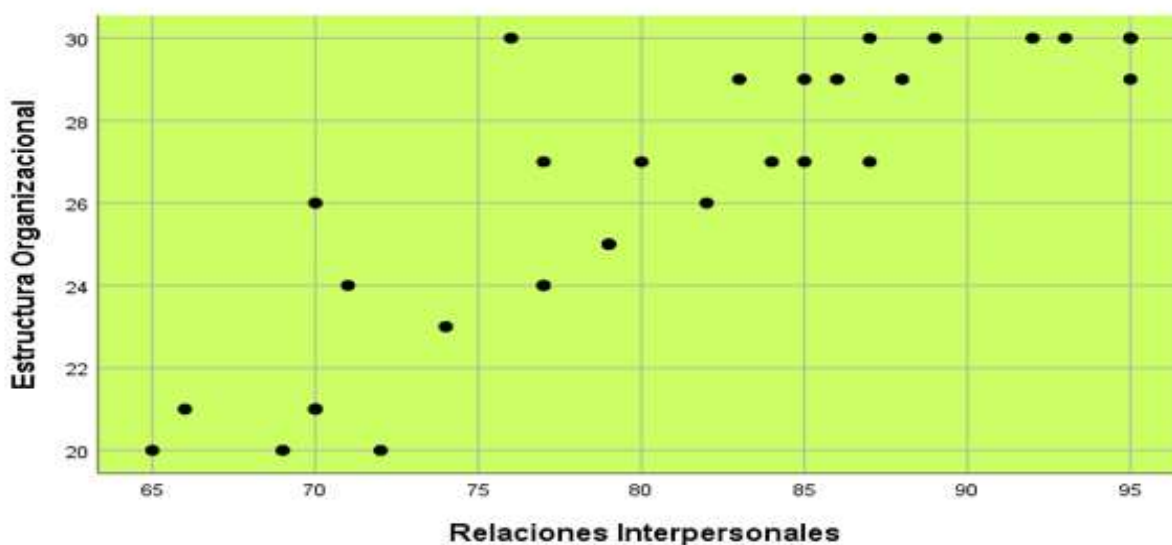


Figura 7: Correlación entre la Estructura Organizacional y las Relaciones Interpersonales

En la tabla 11 se observa, que el “P valor es menor al 5% ($0,00 < 0,05$) es revelador, por lo tanto, se rebate la hipótesis nula, acogiendo la hipótesis descrita por el autor existiendo una relación entre estructura organizacional y las relaciones interpersonales, esta relación es muy buena correlación, porque el coeficiente de Spearman tiene un valor (0,861)

Tabla 12: Correlación entre Trabajo en Equipo y las Relaciones Interpersonales

			Trabajo en equipo	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la institución educativa Nelson Matues Macia
Elaborado por: Wilmer Villón

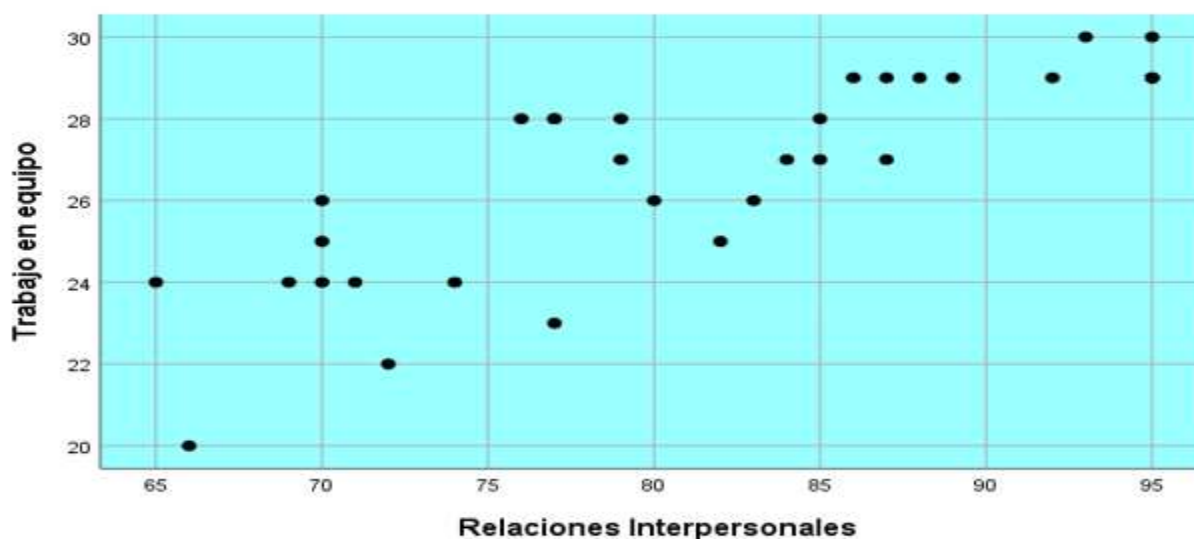


Figura 8: Correlación entre el Trabajo en Equipo y las Relaciones Interpersonales

La tabla 12 refleja, que el "P valor es menor al 5% ($0,00 < 0,05$), por lo tanto, la hipótesis nula queda descartada, y es aceptada la hipótesis presentada que relaciona el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, tiene una muy buena correlación entre la dimensión y la variable, porque el coeficiente de Spearman tiene un valor (0,852)

Tabla 13: Correlación entre Regulación de Conflicto y las Relaciones Interpersonales

			Regulación de conflicto	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Regulación de conflicto	Coefficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

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

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macia
Elaborado por: Wilmer Villón

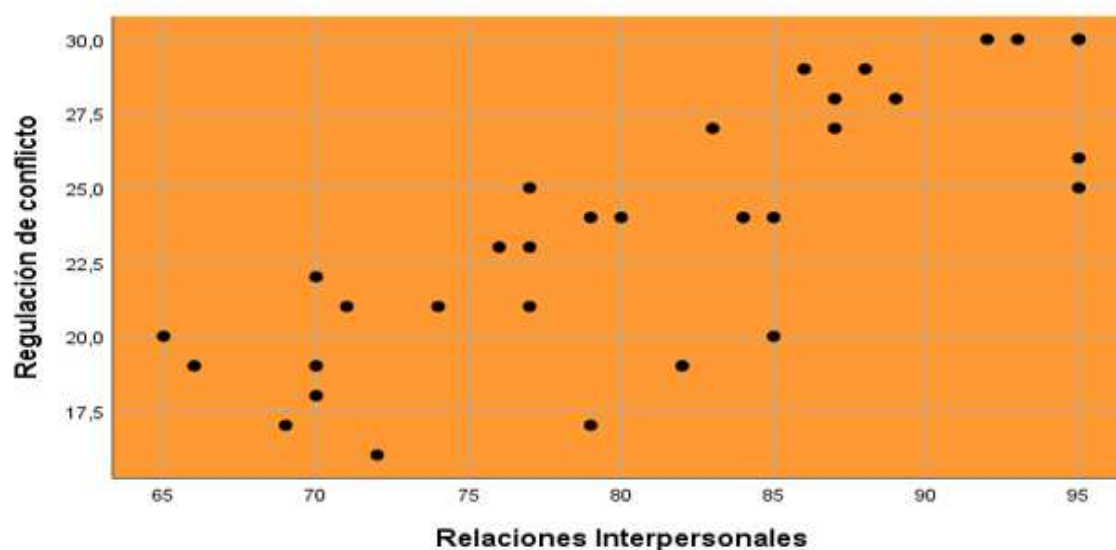


Figura 9: Correlación entre la Regulación de conflicto y las Relaciones Interpersonales

En la tabla 13 se observamos, que el “P valor es menor al 5% ($0,00 < 0,05$) es importante, por lo tanto, se refuta la hipótesis nula, se afirma la hipótesis del autor existiendo una relación entre regulación de conflicto y las relaciones interpersonales, tiene una muy buena correlación entre la dimensión y la variable, porque el coeficiente de Spearman tiene un valor (0,816)

V. DISCUSIONES

A partir de los resultados encontrados en la tabla N.- 7, existe una muy buena correlación (0,903) entre las variables, por tal motivo se acepta la hipótesis general que establece una relación reveladora entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los maestros de la institución educativa Nelson Mateus Macias, Ecuador 2020.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Romero, (2018), alcanzando en coeficiente de correlación de 0,910, teniendo una similitud con la de mi investigación en el coeficiente correlacional de 0,903, señala estrechamente la correlación entre las variables, ambas investigaciones se llevaron a cabo con la misma metodología que ayudó a medir ambas variables.

Romero, aplico dos cuestionarios de 20 ítems la primera variable y 24 ítems en la segunda variable, teniendo una semejanza con mi estudio que se realizó dos cuestionarios con 18 y 19 ítems en las variables y de acuerdo según Condori, (2017) señala que las buenas relaciones interpersonales promueven efectivo clima organizacional en los planteles.

Por lo tanto, las buenas relaciones interpersonales constituyen un pilar fundamental para instituciones tanto educativas como particulares, por lo que debe afianzar los valores éticos-teóricos para evitar problemas o discrepancias mediante habilidades comunicativas efectivas. estos resultados guardan relación con lo que sostiene,

Se acepta la primera hipótesis específica a partir de los datos encontrados en la tabla 8 se observa, que el "P valor es menor al 5% ($0,00 < 0,05$) es significativo, y una muy buena correlación que tiene un valor (0,861) existiendo una relación entre estructura organizacional y las relaciones interpersonales del profesorado de la escuela Nelson Mateus Macias, Ecuador 2020

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Vera (2015), obteniendo un coeficiente de correlación de 0,681 lo que nos indica una buena correlación entre la dimensión estructura organizacional y la variable relaciones interpersonales, este estudio aplicó el diseño de investigación no experimental de carácter descriptivo correlacional,

utilizo 2 cuestionarios a 25 docentes llegando a una conclusión que la estructura organizacional es de vital importancia en las relaciones interpersonales del profesor y por ende consideran realizar una propuesta encaminada a superar dichas diferencias y mejorar el ámbito laboral de trabajo, un clima organizacional práctico, garantiza el trabajo eficiente de los docentes, lo que conlleva a generar un mejor servicio a los alumnos y comunidad educativa.

Bernal & Sierra (2013), consideran que la estructura organizacional está estrechamente ligada a las distintas gestiones que se realizan en el campo laboral. Por lo tanto, constituye la distribución equilibrada del trabajo según la jerarquía que se contemple tanto para el talento humano como en las responsabilidades.

A partir de los resultados encontrados en la tabla 9, se acepta la segunda hipótesis que el "P valor es menor al 5% ($0,00 < 0,05$) es significativo y una muy buena correlación, que tiene un valor (0,852), existiendo una relación entre la dimensión trabajo en equipo y la variable relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macias, Ecuador 2020.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Gallegos (2018), el 0,598 de correlación nos indica una moderada correlación entre la dimensión trabajo en equipo y la variable de los docentes, este estudio aplicó el diseño de investigación no experimental transversal con dirección cuantitativa, correlacional, a 32 profesores, 2 cuestionarios de 18 ítems cada uno, reflejando el 40,0%(12) de los encuestados que perciben como bueno trabajo en equipo, por lo contrario el 1,0% de los encuestados percibe como regular el trabajo en equipo, teniendo una similitud con mi investigación donde aplique a 32 docentes, 2 cuestionarios de 18 y 19 ítems demostrando el 25,0% (8) de los docentes perciben como muy bueno el trabajo en equipo, por lo contrario el 6,25% (2) de los docentes perciben como malo el trabajo en equipo.

Robbins y Coulter (2014) define al trabajo en equipo, grupos de individuos que trabajan servilmente hacia un objetivo específico común y permite que haya un compañerismo.

Por lo tanto, es importante trabajar en equipo para cumplir los metas y mejorar las relaciones interpersonales.

Se acepta la tercera hipótesis a partir de los resultados encontrados en la tabla 10, que el "P valor es menor al 5% ($0,00 < 0,05$) es significativo, y una muy buena correlación, que tiene un valor (0,816), existiendo una relación entre la dimensión regulación de conflicto y la variable relaciones interpersonales de los docentes del plante Nelson Mateus Macias, Ecuador 2020.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene Gallegos (2018), un 0,619 nos indica una buena correlación, entre la dimensión regulación de conflicto y la variable liderazgo directivo de los docentes, este estudio aplicó el diseño de investigación no experimental transversal con dirección cuantitativa, correlacional, la estadística demuestra que el 43,3%(13) de los encuestados perciben como regular la dimensión regulación de conflictos por lo contrario el 6,7% de los docentes perciben como regular la regulación de conflictos, esta investigación tiene semejanzas con mi estudio, la estadística demuestra que el 18,75% (6) docentes, perciben como muy bueno la dimensión regulación de conflicto. Por otra parte, el 3,12% (1) docente encuestado estima malo a la dimensión de la regulación de conflicto.

En cuanto a la Regulación de conflictos Gessellschaft, (2018) señala, que, para el reordenamiento de situaciones preocupantes, históricamente se dispone de bases jurídicas que favorecen el consenso para moderar problemas. La mediación asiste a las partes contrapuestas hacia el encuentro de soluciones consensuadas satisfactorias. Por lo tanto, la regulación de conflicto influye en cualquier decisión que se tomen por ambas partes.

VI. CONCLUSIONES

En presente trabajo investigativo, se determinó la relación entre clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa Nelson Mateus Macias, debe percibir un ambiente amónico, saludable, y una comunicación efectiva que favorezca al sistema educativo.

Al establecerse la estructura organizacional y la variable relaciones interpersonales del personal docente, permitió el buen desenvolvimiento profesional y una adecuada relación entre los miembros de la comunidad educativa

La relación entre el trabajo en equipo y la variable relaciones interpersonales planteado en este estudio, determinó que los docentes se sienten cómodos de los procesos comunicacionales que se emplean en el plantel, porque se valora los criterios y participación de todos los docentes sin distinción de ninguna clase.

Además, existe relación entre la regulación de conflictos y la variable relaciones interpersonales, debido que en la institución se cuenta con el fortalecimiento de la temática a través del personal del DECE que siempre brinda talleres y sirven de mediadores para llegar acuerdos y soluciones pacíficas ante cualquier eventualidad que se presentare.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos gestionar acciones institucionales para la elaboración de manuales sobre la resolución de conflictos, así como los procedimientos que interrelacionen las dimensiones del Clima Organizacional para evitar situaciones antagónicas en la comunidad educativa.

Poner en práctica la escucha activa en la interacción con los compañeros docentes, para transformar y gestionar pacíficamente los conflictos que se presenten en la institución, a través de la elaboración de estrategias que incentiven la cultura de paz.

Prestar atención a las conductas disruptivas en el estudiantado, y aprovechar su presencia para abordar los procedimientos que se van a establecer para evitar situaciones conflictivas que dañen la convivencia armónica del plantel.

Aprender a comunicarse, mediante la construcción de normas del buen clima organizacional elaboradas en conjunto por todo el estudiantado, permitiéndoles el protagonismo en el día a día de la clase y de la vida del centro educativo.

REFERENCIAS

- Abardía, R. B. (2015). *Lifeder.com*. Recuperado el 2018, de <https://www.lifeder.com/lider-autocratico/>
- Acuña, P. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el desempeño docente del instituto tecnológico "Luis Negreiros Vega"*. Lima, Perú (Tesis de maestría).
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12849>
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa*. Piura: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. (Tesis de maestría).
- Anderson, N., Ones, S., Kephir, H., y Viswesvaran, C. (2001). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. (Vol. 2). Londres: SAGE.
- Arias, F. (2004). El Cuestionario como instrumento de Evaluación
<https://www.slideshare.net/genesischtg/el-cuestionario-como-instrumento-de-evaluacion-45447897/2>
- Baguer, (2009). El clima organizacional es el ambiente humano en el que se desenvuelven todos los trabajadores de una organización. (Tesis de maestría).
- Bernal & Sierra (2013) Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador. (Tesis de maestría).
- Bernardin, J. Kane, S., Ross, S., Spina, D., & Johnson, L. (1995). Performance appraisal design, development, and implementation. En: *Handbook of Human Resources Management*. Blackwell, Cambridge.
- Bolaños, A. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos* Quetzaltenango Guatemala, 2015. (Tesis de maestría).
- Bohrt, Diaz & Romero (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas.
<https://www.redalyc.org/pdf/4615/461545458007.pdf>
- Brooks, E. (2013). *The Impact of Emotional Intelligence and Executive Coaching*. Estados Unidos. Recuperado de

[https://etd.ohiolink.edu/etd.send_file?accession=case1365117435&disposition=inl ine](https://etd.ohiolink.edu/etd.send_file?accession=case1365117435&disposition=inl%20ine)

Bostwick, G.J. y Kyte, N.S. (2005). Measurement. En Grinell, R.M. y Unrau, Y.A. (Eds.). Social work: Research and evaluation. Quantitative and qualitative approaches (7ª ed., pp.97-111). Nueva York: Oxford University Press

Brunet (2009) Revista de ciencias económica y sociales de la universidad SISE (VENEZUELA)

Condori, Y. (2017). Relación entre clima institucional y las relaciones interpersonales en los estudiantes de la IES “José Carlos Mariátegui”- Aplicación UNA – Puno 2017. Universidad Nacional del Altiplano – Puno. (Tesis de maestría).

Crespo, W. (2018). : Impacto de las evaluaciones a las instituciones de educación superior del Ecuador en el clima organizacional de la Universidad Católica de Cuenca. (Tesis de maestría).

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/11918/1/T-UCSG-POS-MES-76.pdf>

Espinoza, S. Y Jiménez, V. (2019) Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. Universidad & Empresa, 21(36), 261-284

<http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6778>

Fuquen (2003) Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador

Gallegos, (2019). Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador, 2018. (Tesis de maestría).

García. (2019) La *Revista Liderazgo Estratégico* publicada por Universidad Simón Bolívar. Vol. 9 Núm. 1

<http://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo>

Gardner, (2014) La Teoría de las Inteligencias Múltiples; Inteligencia interpersonal e Inteligencia intrapersonal.

Gardner, H. (1995). Reflections on multiple intelligences. Myths and messages. Phi

- <https://psicologiaymente.com/inteligencia/teoria-inteligencias-multiples-gardner>
Guerrero, (2000) Las relaciones interpersonales. (Tesis de maestría)
- Guerra, (2010). Desarrollo del Procedimiento de Recolección de Datos
<https://umgadmonc.files.wordpress.com/2010/09/procedimiento-de-recoleccion-de-datos.pdf>
- Gessellschaft, (2018). Clima organizacional y liderazgo directivo en los docentes de la escuela "Eloy Alfaro" Daule, Ecuador. (Tesis de maestría).
- George, D. & Mallery, P. (2003) SPSS for Windows Step by Step: Simple Guide and Reference, 11.0 Update. Michigan; Allyn and Bacon
- George, & Mallery. (2003). Coeficientes de Alfa de Cronbach. Obtenido de
<https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Goncalves (2000). Clima organizacional y su Diagnóstico
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5006497>
- Gossmann. 2015. El clima organizacional incide en el buen desempeño de los docentes de la escuela de educación básica "Juan Martin Moye" de la parroquia Ximena de la ciudad de guayaquil. (Tesis de maestría).
- Hernández, (2006). Eaching strategies - learning of teachers
<https://www.redalyc.org/pdf/4498/449845035006.pdf>
- Hidalgo, L. (2005). Confiabilidad y Validez en el Contexto de la Investigación y Evaluación Cualitativas
<http://www.ucv.ve/uploads/media/Hidalgo2005.pdf>
- Huacon 2018. Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018. (Tesis de maestría).
- Hurtado, J. (2012) Opinión investigación tecnología educapuntos noticias. Validez de los instrumentos
<http://educapuntos.blogspot.com/2015/03/validez-y-confiabilidad-ejemplos.html>
- Jaramillo, M –2011 Nuevos Tiempos, Nuevas Ideas (Tesis de maestría)

- Juarez, L Y Tombon, S (2018) Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. Revista espacios Vol. 39 (Número 53) Año 2018. Pág. 23
<http://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>
- Litwin y Stringer (1968) La teoría del clima organizacional
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Martín, N. (2018) Escucha activa y empática Madrid España Editorial E-learning
- Méndez, C. (2006). El clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención. Centro Editorial Universidad del Rosario
- Mendoza, M. y Garza (2009) Revista espacio: Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación
- Meyer y Allen (1991). Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional, Año 5, Núm. 9, julio diciembre 2009. P. 180-194. ISSN: 1870205-8 Meyer y Allen (1991)
- Montalván, S. (2018). Habilidades comunicativas para el desarrollo del lenguaje en los niños. (Tesis de maestría)
- Orbegoso, A. (2010). Problemas Teóricos del Clima Organizacional: Un estado de la cuestión. Revista de Psicología, 12, 347-362.
- Palacios, V y Bello (2006) Artículos Relacionados con *Definición de Encuesta*
- Prueba Pisa: Estudiantes chilenos valoran las relaciones interpersonales por sobre el promedio Ocede . La Tercera 21 nov 2017 11:22 AM
<https://www.latercera.com/noticia/prueba-pisa-estudiantes-chilenos-valoran-las-relaciones-interpersonales-promedio-ocde/>
- Purizaca, (2019). “La estructura organizacional y su influencia en los procesos operativos de la Academia Preuniversitaria Exitus de la ciudad de Piura – año 2018” (Tesis de maestría)

- Regueiro, D. (2019) Revista digital Gerencia.com Blade Media LLC
- Rensis Likert, (1974). La teoría de los sistemas.
<https://www.redalyc.org/pdf/311/31103505.pdf>
- Rensis Likert, (1974). Teoría sobre Clima Laboral
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Robbins, S. P. (2004). El comportamiento organizacional: teoría y práctica (7^a ed.). Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Romero, V. (2018). Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, (abril 2018).
<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/04/index.html>
- Rodríguez, R. (2015) El cuestionario, definición, características, tipos, conclusiones. Sección: 6EC01 Asignatura: Evaluación de los Aprendizajes.
<https://es.slideshare.net/genesischtg/el-cuestionario-como-instrumento-de-evaluacion-45447897>
- Salazar, C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. (Tesis de maestría)
- Saldivar (2007) "Rediseño organizacional basado en el modelo de las escuelas que aprenden: Estudio de una escuela infantil en Iberoamérica" Wanceulen Educación editorial. Sevilla-España
- Saldivar, (2007) El arte de las relaciones personales. Madrid, España: Editorial Alba.
- Schneider, B. y Hall, D. (1972). Correlates of organization identification as a function of career pattern and organization type. Administrative Science Quarterly, 17 ,3, 340-350.
- Segredo, A. (2013). Artículo Científico. Clima organizacional de la gestión del cambio en bien del impulso de la organización. Habana. Obtenido de
<https://www.redalyc.org/html/214/21430556017/>
- Serna, (2009). Clima organizacional y su relación con localidad de servicios de los

trabajadores del hospital Vitarte.

Slocum, H. (2009) Comportamiento organizacional. México, D.F.:Cengage Learning Editores.

Silveira, M. (2014).El arte de las relaciones personales. Madrid, España: Editorial Alba <https://www.iberlibro.com/buscar-libro/titulo/arte-relaciones-personales-claves/autor/miguel-silveira/>

Thompson, I. (2006) Definición de Encuesta, Artículo Promonegocios.net

<https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>

Trillas Napier, R. y Gerhenfeld, M. (2008). Libro Grupos: teoría y experiencia. México:

Van Dyne, L., Cummings, L., y McLean, J. (1995). *Extra-role behaviors: in pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters)*. Research in Organizational Behavior, 17, 215-285.

Vásquez (2006), evaluación de los conocimientos didáctico-matemáticos para la enseñanza de la probabilidad de los profesores de educación primaria en activo. (Tesis de doctorado).

Vega 2015. Análisis de la organización escolar en la unidad educativa “17 de Julio” de la ciudad de Ibarra, desde el enfoque de la gestión de calidad en valores y liderazgo. propuesta de innovación. (Tesis de maestría).

ANEXOS

Anexo 7. Matriz de operacionalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Clima organizacional	El clima organizacional es el espacio de trabajo diario, donde reina la calidez humana, los valores, el respeto, el amor, acompañado de una buena estructura y procesos; que influyen positivamente en la productividad y eficacia de la institución. Goncalves (2000)	La variable "Clima organizacional" será evaluada a través de las siguientes dimensiones: 1) Estructura organizacional; 2) Trabajo en equipo; 3) Regulación de conflictos	<p>Dimensión 1: Estructura organizacional es la manera de cómo se ordenan o distribuyen las tareas y/o actividades y se establecen líneas de jerarquía y responsabilidad en las organizaciones. (Bernal & Sierra, 2013)</p> <p>Dimensión 2: Trabajo en equipo es un conjunto de personas otorgado, según a sus habilidades y competencias específicas, con la finalidad de lograr una específica siendo guiados por un líder. (Jaramillo, 2011)</p> <p>Dimensión 3: Regulación de conflictos Según la Universidad Europea en cuanto a la regulación de conflicto debe ayudarnos a disponer de los conocimientos histórico -jurídico basado en teorías y modelos para verificar cuales son las posibilidades y oportunidades que se abren a manera que se va informando sobre datos de la novedad (Gessellschaft, 2018)</p>	<p>Indicador 1: Nivel organizativo</p> <p>Indicador 2: Distribución de funciones</p> <p>Indicador 1: Participación en equipos de trabajo</p> <p>Indicador 2: Motivación laboral</p> <p>Indicador 1: Toma de decisiones</p> <p>Indicador 2: Resolución de problemas</p>	Cuestionario con Escala de Likert ordinal

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2: Las relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales, son un conjunto de interrelaciones recíprocas que se dan entre dos o más personas, las cuales comprometen sus habilidades para comunicarse en forma efectiva e interactuar buscando propósitos comunes. Guerrero (2000)	La variable "Relaciones interpersonales será evaluada a través de las siguientes dimensiones: 1) Las habilidades comunicativas; 2) Compromiso organizacional y trabajo en equipo; 3) Estilos de liderazgo.	Dimensión 1: Habilidades comunicativas hacen referencia a la destreza que tiene el ser humano para expresar sus ideas, sentimientos, necesidades, emociones y deseos por medio del lenguaje. (Montalván, 2018))	Indicador 1: Comunicación asertiva.	Cuestionario con Escala de Likert ordinal
				Indicador 2: Apertura de escucha	
				Indicador 3: Comunicación empática	
			Dimensión 2: Compromiso organizacional Es una actitud deseable que favorece el desempeño laboral. Este es un sentimiento subjetivo que en mucho se logra dando un espacio o lugar considerable en la estructura organizacional al trabajador, dependiendo de sus capacidades. (Bohrt, 2014)	Indicador 1: Compromiso laboral	
				Indicador 2: Compromiso colectivo	
			Dimensión 3: Estilos de liderazgo Factor clave para alcanzar el éxito, en el trabajo en equipo y para buscar la calidad educativa que siempre se ha esperado, es referida a la habilidad para lograr la articulación de los trabajadores con los integrantes del equipo de trabajo. (Salazar. 2014)	Indicador 1: Líder autocrático	
	Indicador 2: Líder democrático				

Anexo 8. Instrumento(s) de recolección de datos.

No	CLIMA ORGANIZACIONAL																				D3	
	Estructura organizacional							D1	Trabajo en equipo						D2	Regulación de conflictos						
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7		P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13		P 14	P 15	P 16	P 17	P 18		
1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	
2	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	4	5	5	29	4	4	5	5	5	5	28	
3	3	4	3	2	3	5	20	4	3	3	4	5	3	22	3	3	2	2	3	3	16	
4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	4	5	28	
5	3	4	4	4	4	5	24	4	4	4	3	5	3	23	4	4	4	3	4	4	23	
6	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	
7	3	5	3	3	3	4	21	3	5	5	3	5	3	24	3	3	3	3	3	3	18	
8	3	4	2	2	4	5	20	3	5	4	3	5	4	24	2	2	3	4	1	5	17	
9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	2	5	5	27	5	4	4	5	5	4	27	
10	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	3	5	4	27	3	3	4	5	1	4	20	
11	3	4	3	2	5	4	21	4	5	5	3	5	3	25	2	2	3	5	5	5	22	
12	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	4	4	5	25	
13	3	5	5	4	5	5	27	5	5	5	4	5	4	28	4	3	3	4	5	5	24	
14	3	4	3	3	4	4	21	3	5	3	3	3	3	20	4	3	3	4	1	4	19	
15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	4	4	4	26	
16	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	2	5	5	26	5	4	5	5	3	5	27	
17	3	5	3	4	5	5	25	5	5	5	3	5	5	28	5	3	2	3	1	3	17	
18	3	4	4	4	4	5	24	4	5	4	3	5	3	24	3	4	3	3	5	3	21	
19	4	5	4	2	5	5	25	5	5	5	3	5	4	27	4	3	3	5	5	4	24	
20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	
21	5	5	2	4	5	5	26	4	5	5	3	5	3	25	1	2	3	5	5	3	19	
22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	
23	3	3	3	3	3	5	20	4	4	4	4	5	3	24	3	3	3	4	4	3	20	
24	4	5	4	5	4	5	27	5	5	5	3	5	5	28	4	2	3	5	3	4	21	
25	3	5	4	4	3	5	24	5	4	5	5	4	5	28	5	3	5	4	3	5	25	
26	3	4	4	3	4	5	23	3	5	5	3	5	3	24	3	3	3	3	4	5	21	
27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	3	28	3	3	3	5	4	5	23	
28	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	5	5	5	29	
29	5	4	4	3	5	5	26	5	5	5	1	5	5	26	3	3	3	3	3	4	19	
30	4	5	4	4	5	5	27	4	5	5	4	5	4	27	4	4	4	4	4	4	24	
31	4	4	5	4	5	5	27	5	4	5	4	5	3	26	4	3	4	4	5	4	24	
32	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	5	5	29	

No	RELACIONES INTERPERSONALES																				D3	
	Habilidades comunicativas										D1	Compromiso organizacional					D2	Estilos de liderazgo				
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10		P 11	P 12	P 13	P 14	P 15		P 16	P 17	P 18		P 19
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	18
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	4	5	5	29	4	1	5	4	14
3	3	5	4	3	3	3	5	5	3	34	5	4	5	3	5	4	26	5	3	3	1	12
4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	41	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	18
5	4	5	4	3	4	4	5	5	3	37	5	4	5	4	5	4	27	4	2	4	3	13
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
7	3	5	3	3	3	3	5	5	3	33	4	3	4	4	5	5	25	3	3	3	3	12
8	3	4	4	3	3	3	5	3	3	31	4	5	5	3	4	5	26	3	3	3	3	12
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44	5	5	5	3	5	5	28	5	3	5	2	15
10	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40	5	5	5	3	5	5	28	5	3	5	4	17
11	3	5	3	3	3	3	5	5	3	33	4	3	4	3	5	5	24	3	3	3	4	13
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
13	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41	5	5	5	4	5	5	29	5	3	4	3	15
14	3	4	4	4	3	3	3	3	4	31	5	4	4	2	4	4	23	4	2	3	3	12
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	1	5	5	26	5	1	5	2	13
17	3	4	5	5	3	3	5	5	3	36	5	4	5	4	5	5	28	5	3	3	4	15
18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	34	5	4	4	5	4	4	26	3	1	4	3	11
19	4	5	5	4	4	4	5	5	3	39	5	5	5	3	5	5	28	4	2	3	3	12
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30	4	4	5	5	18
21	5	5	4	2	4	4	5	5	2	36	5	4	5	5	5	5	29	5	5	2	5	17
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
23	3	4	3	3	3	3	4	4	3	30	5	4	4	3	5	4	25	3	1	3	3	10
24	4	4	4	3	5	4	5	5	3	37	5	5	5	3	5	4	27	4	2	3	4	13
25	4	3	4	4	4	4	5	4	4	36	5	5	5	3	4	3	25	5	3	5	3	16
26	3	5	4	3	3	4	5	5	4	36	5	3	5	3	5	5	26	4	1	4	3	12
27	3	5	5	3	5	3	5	5	3	37	5	5	5	3	5	5	28	3	1	3	4	11
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	5	5	5	4	5	5	29	5	1	5	2	13
29	3	5	4	3	3	3	5	5	3	34	5	3	5	1	5	5	24	3	3	3	3	12
30	4	4	5	4	4	4	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	4	15
31	4	5	5	3	3	4	5	5	4	38	5	5	5	4	5	5	29	4	2	4	3	13
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	3	5	5	28	5	1	5	4	15

Anexo 9. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.

TABULACION Alfa de Cronbach (V-1) - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda ¿Qué desea hacer?

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General

Formato Dar formato Estilos de Insertar Eliminar Formato Celdas Edición

M22

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W																	
1	Clima organizacional																																							
2	1.-¿Cree que el nivel organizativo de la institución es seguro?	2.-¿Los objetivos de la organización buscan la calidad y calidez?	3.-¿Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización?	distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador.	¿Considera usted que la distribución de funciones permite una mejora en la gestión administrativa?	6.-¿Cumplen con los roles y funciones designados?	7.-¿Los docentes participan de manera colaborativa en equipos de trabajo?	8.-¿Cree que el trabajo en equipo mejora el clima organizacional?	9.-¿El trabajo en equipo posibilita la solución de problemas académicos y administrativos?	10.-¿Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual?	11.-¿Es imprescindible la motivación laboral en las instituciones educativas?	12.-¿Se dan oportunidades para desarrollar sus capacidades y mejorar su desempeño?	13.-¿Los directivos toman decisiones oportunas?	14.-¿Cree que los docentes están de acuerdo con todas las decisiones directivas?	15.-¿Considera que se toman en cuenta sus opiniones?	16.-¿Considera usted que se resuelven problemas interviniendo oportunamente?	17.-¿Cree que los conflictos estudiantiles los debe resolver el docente en el aula?	18.-¿El director responsable y soluciona de manera eficaz los problemas?	Total																					
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	a(alfa)=	0,9317565																		
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	84	k(número de ítems)=	18																		
5	3	4	3	2	3	5	4	3	3	4	5	3	3	2	3	2	2	3	3	58	Vi(varianza de cada ítem)=	12,6479532																		
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	87	Vt(varianza total)=	105,392857																		
7	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	80																				
8	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	70																				
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89																				
10	3	5	3	3	3	4	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	63																				
11	3	4	2	2	4	5	3	5	4	3	5	4	2	2	3	4	1	5	5	61																				
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	84																				
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	4	5	1	4	4	76																				
14	3	4	3	2	5	4	4	5	5	3	5	3	2	2	3	5	5	5	5	68																				
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	83																				
16	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	5	5	5	79																				
17	0,857143	0,229532	0,979532	1,428571	0,530612	0,204082	0,535714	0,311224	0,372449	0,530612	0	0,739796	1,02551	0,816327	0,836735	0,882653	1,836735	0,530612																						
18																																								
19																																								
20																																								
21																																								
22																																								
23																																								
24																																								

Σ (símbolo sumatoria)

α (Alfa) =

K (número de ítems) =

Vi (varianza de cada ítem) =

Vt (varianza total) =

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows

Hoja1

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

Calibri 11 Ajustar texto General

N K S A Combinar y centrar

Formato Dar formato Estilos de condicional como tabla de celda

Insertar Eliminar Formato

Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

AB15

	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
1		5.-¿Se comunica oportunamente los cambios y logros?	6.-¿Se toma en cuenta las opiniones del personal docentes?	7.-¿Considera que una comunicación empática es clave para mantener buenas relaciones laborales?	8.-¿Considera importante la comunicación empática entre el personal docente?	9.-¿Se mantiene una comunicación empática en la institución donde usted labora?	10.-¿Estoy comprometido con la labor que desempeño?	11.-¿Los docentes muestran compromiso con las actividades que se realiza en la institución?	12.-¿Considero que estoy comprometido con el trabajo que se realiza en la institución?	13.-¿Considera que desarrolla mejor sus funciones como docente, de manera individual que de manera colectiva?	14.-¿Se toma iniciativa y se comunican los proyectos de innovación y planes de mejora?	15.-¿Las actividades se desarrollan mejor bajo un lineamiento de trabajo colectivo?	16.-¿Se toma iniciativa y se comunican los proyectos de innovación y planes de mejora?	17.-¿Considero que existe autoritarismo en manejo administrativo?	18.-¿Considero que existe democracia en las decisiones?	19.-¿Considero que existe mucha permisividad en las decisiones?	
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	92
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	1	5	4	87
4	3	3	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	3	3	1	72	
5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	89	
6	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	2	4	3	77
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	
8	3	3	5	5	3	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	70	
9	3	3	5	3	3	4	5	5	3	4	5	3	3	3	3	69	
10	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	2	87	
11	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	85	
12	3	3	5	5	3	4	3	4	3	5	5	3	3	3	4	70	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	
14	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	85	
15	0,7455621	0,5325444	0,0710059	0,3905325	0,6863905	0,1775148	0,556213	0,1301775	0,6863905	0,0710059	0,1301775	0,6982249	1,3541667	0,7455621	1,1597633		

Σ (símbolo sumatoria)

α (Alfa) =

K (número de ítems) =

Vi (varianza de cada ítem) =

Vt (varianza total) =

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

a(alfa)=	0,9143385
k(numero de ítems)=	19
Vi(varianza de cada ítem)=	10,605482
Vt(varianza total)=	75,100592

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.

Guayaquil 10 de mayo de 2020

De mis consideraciones.

MSc. Violeta Mirella Suarez Lindao.

Directora de la Institución "Nelson Mateus Macias"

MSc. Violeta Mirella Suarez Lindao reciba un cálido y afectuoso saludo y al mismo tiempo permítame exponerle lo siguiente.

Yo, Lcdó. Wilmer Oswaldo Villón Gonzabay con C.I 0915027304, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo de Piura, actualmente me encuentro en el diseño de mi proyecto de investigación titulado: Clima Organización y las Relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución "Nelson Mateus Macias" Ecuador 2020, el cual es requisito indispensable para la aprobación de mi Tesis de Maestría, la aplicación de los instrumentos (encuesta vía online) a los docentes de dicha institución donde Usted dirige.

De antemano agradezco la acogida de la presente.

Atentamente



Lcdó. Wilmer Villón Gonzabay
Autor de la Investigación



Recibido




ESCUELA DE EDUCACION BASICA COMPLETA

NELSON MATEUS MACÍAS

AV. RITA LECUMBERRI Y PASAJE 51 GUASMO NORTE GUAYAQUIL

nelsonmateus188@hotmail.com

Zona: 8 Código AMIE: 09H04 585 Distrito: Ximena 1
Guayaquil-Ecuador

Guayaquil 11 de mayo de 2020

Lcdo. Wilmer Oswaldo Villón Gonzabay
Estudiante de la Universidad "Cesar Vallejo"
Piura - Perú
De mis consideraciones

Por medio de la presente, Autorizo ejecutar su proyecto de tesis y aplicar el cuestionario de su tesis de investigación titulada Clima Organización y las Relaciones Interpersonales de los docentes de la Institución "Nelson Mateus Macías" Ecuador 2020.

Aportando de esta manera en su desarrollo profesional y en la obtención de su grado académico de Maestría en Administración de la Educación.

Atentamente,

Violeta Suarez Lindao
Directora.



MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
CLIMA ORGANIZACIONAL:	¿Estructura organizacional?	Nivel organizativo	1. ¿Cree que el nivel organizativo de la institución es seguro?												
			2. ¿Los objetivos de la organización buscan la calidad y calidez?												
			3. ¿Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización?												
		Distribución de funciones	4. ¿La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador?												
			5. ¿Considera usted que la distribución de funciones permite una mejora en la gestión administrativa?												
			6. ¿Cumple con los roles y funciones designados?												
	¿Trabajo en equipo?	Participación en equipos de trabajo	7. ¿Los docentes participan de manera colaborativa en equipos de trabajo?												
			8. ¿Cree que el trabajo en equipo mejora el clima organizacional?												
			9. ¿El trabajo en equipo posibilita la solución de problemas académicos y/o administrativos?												
		Motivación laboral	10. ¿Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual?												
			11. ¿Es imprescindible la motivación laboral en las instituciones educativas?												
			12. ¿Se dan oportunidades para desarrollar sus capacidades y mejorar su desempeño?												
	¿Regulación de conflictos?	Toma de decisiones	13. ¿Los directivos toman decisiones oportunas?												
			14. ¿Cree que los docentes están de acuerdo con todas las decisiones directivas?												
			15. ¿Considera que se toman en cuenta sus opiniones?												
		Resolución de problemas	16. ¿Considera usted que se resuelven problemas interviniendo oportunamente?												
			17. ¿Cree que los conflictos estudiantiles los debe resolver el docente en el aula?												
			18. ¿El director responsable soluciona de manera eficaz los problemas?												



 NOMBRE, APELLIDOS Y FIRMA DEL EVALUADOR

Activar \
 Ve a Config

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: RELACIONES INTERPERSONALES

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
RELACIONES INTERPERSONALES	Habilidades comunicativas	Comunicación asertiva	1. ¿Considera asertiva la comunicación en la institución donde usted labora?														
			2. ¿Cree usted que una comunicación asertiva influye en la relaciones interpersonales?														
			3. ¿Puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo?														
		Apertura de escucha	4. ¿Existe una apertura de escucha entre los docentes?														
			5. ¿Se comunica oportunamente los cambios y logros?														
			6. ¿Se toma en cuenta las opiniones del personal docentes?														
		Comunicación empática	7. ¿Considera que una comunicación empática es clave para mantener buenas relaciones laborales?														
			8. ¿Considera importante la comunicación empática entre el personal docente?														
			9. ¿Se mantiene una comunicación empática en la institución donde usted labora?														
	Compromiso organizacional	Compromiso laboral	10. ¿Estoy comprometido con la labor que desempeño?														
			11. ¿Los docentes muestran compromisos con las actividades que se realizan en la institución?														
			12. ¿Considero que estoy comprometido con el trabajo que se realiza en la institución?														
		Compromiso colectivo	13. ¿Considera que desarrolla mejor sus funciones como docente, de manera individual que de manera colectiva?														
			14. ¿Cree que, para lograr un buen clima organizacional y buenas relaciones interpersonales, debe existir el compromiso colectivo de los docentes que allí laboran?														
			15. ¿Las actividades, se desarrollan mejor bajo un lineamiento de trabajo colectivo?														
	Estilos de liderazgo	Lider autocrático	16. ¿Se toma iniciativa y se comunica los proyectos de innovación y planes de mejora?														
			17. ¿Considero que existe autoritarismo en manejo administrativo?														
		Lider democrático	18. ¿Considero que existe democracia en las decisiones?														
			19. ¿Considero que existe mucha permisividad en las decisiones?														


 NOMBRE, APELLIDOS Y FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO: **Clima organizacional**

DIRIGIDO A: Los docentes de la Institución Educativa Nelson Mateus Macias

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Suarez Sánchez Narcisa Hortencia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Diseño Curricular.

VALORACION:

INEADECUADO <input type="checkbox"/>	REGULAR <input type="checkbox"/>	ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>
--------------------------------------	----------------------------------	--

Activar
Ve a Confi



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO: **Las relaciones interpersonales**

DIRIGIDO A: Los docentes de la Institución Educativa Nelson Mateus Macias

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Suarez Sánchez Narcisa Hortencia

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Diseño Curricular.

VALORACION:

INEADECUADO <input type="checkbox"/>	REGULAR <input type="checkbox"/>	ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>
--------------------------------------	----------------------------------	--


NOMBRE Y APELLIDOS Y FIRMA DEL EVALUADOR

Activar
Ve a Confi



Quito, 12/07/2020

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que SUAREZ SANCHEZ NARCISA HORTENCIA, con documento de identificación número 0916258965, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: SUAREZ SANCHEZ NARCISA HORTENCIA
 Número de documento de identificación: 0916258965
 Nacionalidad: Ecuador
 Género: FEMENINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-04-475884
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACION EDUCACION PRIMARIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2004-01-19
Observaciones	



Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006-14-86043610
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2014-01-28
Observaciones	

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-03-338478
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	PROFESORA ESPECIALIZACION EDUCACION PRIMARIA
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2003-01-22
Observaciones	



Título(s) de tercer nivel técnico-tecnológico superior

Número de registro	2347-07-84645
Institución de origen	INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO LEÓNIDAS GARCÍA
Institución que reconoce	
Título	PROFESOR DE EDUCACION PRIMARIA - NIVEL TECNOLÓGICO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2007-08-16
Observaciones	

OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:
www.educacionsuperior.gob.ec

Alexandra Navarrete Fuentos
Directora de Registro de Títulos
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 12/07/2020 8:04 PM

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JURIS O EXPERTOS
 INSTRUMENTO DE LA VARIABLE I: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACION Y/O RECOMENDACION					
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION INDICADOR	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADO R Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA						
CLIMA ORGANIZACIONAL	¿Estructura organizacional?	Nivel organizativo	1. ¿Cree que el nivel organizativo de la institución es seguro?	1														
				2														
		Distribución de funciones	3. ¿Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización?	3														
				4														
				5														
				6														
	Participación en equipos de trabajo	7. ¿Los docentes participan de manera colaborativa en equipos de trabajo?	7															
			8															
	Motivación laboral	9. ¿El trabajo en equipo posibilita la solución de problemas académicos y/o administrativos?	9															
			10															
	Toma de decisiones	11. ¿Es imprescindible la motivación laboral en las instituciones educativas?	11															
			12															
	¿Regulación de conflictos?	Resolución de problemas	13. ¿Se dan oportunidades para desarrollar sus capacidades y mejorar su desempeño?	13														
				14														
				15														
				16														
				17														
				18														

Angel Prieto

NOMBRE, APELLIDOS Y FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO: Las relaciones interpersonales

DIRIGIDO A: Los docentes de la Institución Educativa Nelson Mateus Macias

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Baño Aldaz Ángel Gerardo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Diseño Curricular.

VALORACION:

INEADECUADO <input type="checkbox"/>	REGULAR <input type="checkbox"/>	ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>
--------------------------------------	----------------------------------	--

NOMBRE Y APELLIDOS Y FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO: Clima organizacional

DIRIGIDO A: Los docentes de la Institución Educativa Nelson Mateus Macias

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Baño Aldaz Ángel Gerardo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Diseño Curricular.

VALORACION:

INEADECUADO <input type="checkbox"/>	REGULAR <input type="checkbox"/>	ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>
--------------------------------------	----------------------------------	--

NOMBRE Y APELLIDOS Y FIRMA DEL EVALUADOR



Quito, 23/07/2020

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que BAÑO ALDAZ ANGEL GERARDO, con documento de identificación número 0200465151, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIIESE), la siguiente información:

Nombre: BAÑO ALDAZ ANGEL GERARDO
 Número de documento de identificación: 0200465151
 Nacionalidad: Ecuador
 Género: MASCULINO

Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-02-74765
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2002-05-27
Observaciones	



Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006-09-694199
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	DIPLOMA SUPERIOR EN DISEÑO CURRICULAR POR COMPETENCIAS
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2009-07-01
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006-13-86033520
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2013-03-11
Observaciones	



OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformativa a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2016.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 128 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme al artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:
www.educacionsuperior.gob.ec

Alexandra Navarrete Fuertes
Directora de Registro de Títulos
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



0100469151

GENERADO: 23/07/2020 9:30 PM

MATRIZ DE VALIDACION POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
 INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: RELACIONES INTERPERSONALES

VARIABLE		INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION					CUBRIMIENTO N.Y/O REQUERIDO								
DIMENSION	ESTILOS DE LIDERAZGO			1	2	3	4	5	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	SI	NO	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	SI		NO	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	SI	NO	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA	SI	NO	
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	SI	NO	RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR	SI	NO	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	SI	NO	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		SI	NO						
RELACIONES INTERPERSONALES	Habilidades comunicativas	Comunicacion asertiva	1	¿Considera asertiva la comunicacion en la institucion donde usted labora?																		
			2	¿ Cree usted que una comunicacion asertiva influye en la relaciones interpersonales?																		
			3	¿ Puedo comunicarme facilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo?																		
		Apertura de escucha	4	¿ Practico una apertura de escucha entre los docentes?																		
			5	¿ Se comunica oportunamente los cambios y logros?																		
			6	¿ Se toma en cuenta las opiniones del personal docente?																		
		Comunicacion empatica	7	¿ Considera que una comunicacion empatica es clave para mantener buenas relaciones laborales?																		
			8	¿ Considera importante la comunicacion empatica entre el personal docente?																		
			9	¿ Se mantiene una comunicacion empatica en la institucion donde usted labora?																		
	10		¿ Estoy comprometido con la labor que desempeño?																			
	11		¿ Los docentes muestran compromisos con las actividades que se realizan en la institucion?																			
	12		¿ Considero que estoy comprometido con el trabajo que se realiza en la institucion?																			
	13		¿ Considero que desarrollo mejor sus funciones como docente, de manera individual que de manera colectiva?																			
	Compromiso laboral	14	¿ Cree que, para lograr un buen clima organizacional y buenas relaciones interpersonales, debe existir el compromiso colectivo de los docentes que allí laboran?																			
		15	¿ Los actividades, se desarrollan mejor bajo un liderazgo de trabajo colectivo?																			
		16	¿ Se toma iniciativa y se comunican los proyectos de innovacion y planes de mejoramiento?																			
		17	¿ Considero que existe autoritarismo en manejo administrativo?																			
		18	¿ Considero que existe democracia en las decisiones?																			
		19	¿ Considero que existe mucha permisividad en las decisiones?																			
Compromiso colectivo	Lider autocratico																					
Lider democratico																						

Nombre y Apellidos y Firma del Evaluador
 Rosete Suarez L

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS
 INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACION				
				1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN INDICADOR	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA					
¿CLIMA ORGANIZACIONAL?	¿Estructura organizacional?	Nivel organizativo	1. ¿Cree que el nivel organizativo de la institución es seguro? 2. ¿Los objetivos de la organización buscan la calidad y calidez? 3. ¿Existe una buena relación interpersonal dentro de la organización?														
				Distribución de funciones	4. ¿La distribución de las funciones considera las potencialidades y capacidades del trabajador? 5. ¿Considera usted que la distribución de funciones permite una mejora en la gestión administrativa? 6. ¿Cumple con los roles y funciones designados?												
						Participación en equipos de trabajo	7. ¿Los docentes participan de manera colaborativa en equipos de trabajo? 8. ¿Cree que el trabajo en equipo mejora el clima organizacional? 9. ¿El trabajo en equipo posibilita la solución de problemas académicos y/o administrativos?										
	Motivación laboral	10. ¿Los equipos de trabajo se organizan por motivación individual? 11. ¿Es imprescindible la motivación laboral en las instituciones educativas? 12. ¿Se dan oportunidades para desarrollar sus capacidades y mejorar su desempeño? 13. ¿Los directivos toman decisiones oportunas?															
			Toma de decisiones	14. ¿Cree que los docentes están de acuerdo con todas las decisiones directivas? 15. ¿Considera usted que se toman en cuenta sus opiniones?													
					Resolución de problemas	16. ¿Considera usted que se resuelven problemas interviniendo oportunamente? 17. ¿Cree que los conflictos estudiantiles los debe resolver el docente en el aula? 18. ¿El director responsable soluciona de manera eficaz los problemas?											

Rocio Suarez L

NOMBRE Y APELLIDOS Y FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO: Las relaciones interpersonales

DIRIGIDO A: Los docentes de la Institución Educativa Nelson Mateus Macias

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Suarez Lindao María del Rocio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Diseño Curricular.

VALORACION:

INEADECUADO <input type="checkbox"/>	REGULAR <input type="checkbox"/>	ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>
--------------------------------------	----------------------------------	--

Rocio Suarez L

NOMBRE Y APELLIDOS Y FIRMA DEL EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DE INSTRUMENTO: Clima organizacional

DIRIGIDO A: Los docentes de la Institución Educativa Nelson Mateus Macias

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Suarez Lindao María del Rocio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Diseño Curricular.

VALORACION:

INEADECUADO <input type="checkbox"/>	REGULAR <input type="checkbox"/>	ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>
--------------------------------------	----------------------------------	--

Rocio Suarez L

NOMBRE Y APELLIDOS Y FIRMA DEL EVALUADOR



Quito, 23/07/2020

CERTIFICADO DE REGISTRO DE TÍTULO

La Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, SENESCYT, certifica que SUAREZ LINDAO MARIA DEL ROCIO, con documento de identificación número 0909870735, registra en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador (SNIESE), la siguiente información:

Nombre: SUAREZ LINDAO MARIA DEL ROCIO
Número de documento de identificación: 0909870735
Nacionalidad: Ecuador
Género: FEMENINO

Título(s) de tercer nivel técnico-tecnológico superior

Número de registro	1008-02-113871
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	ADMINISTRADOR EDUCATIVO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2002-08-19
Observaciones	



Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-12-1120402
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACION LITERATURA Y ESPAÑOL
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2012-04-04
Observaciones	

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1006-13-86042003
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2013-12-07
Observaciones	



Título(s) de tercer nivel de grado

Número de registro	1006-03-411750
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Institución que reconoce	
Título	PROFESORA DE SEGUNDA ENSEÑANZA ESPECIALIZACION LITERATURA Y CASTELLANO
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2003-06-12
Observaciones	

Título(s) de tercer nivel técnico-tecnológico superior

Número de registro	2346-14-172716
Institución de origen	INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO RITA LECUMBERRI
Institución que reconoce	
Título	PROFESOR DE EDUCACION PRIMARIA NIVEL TECNICO SUPERIOR
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2014-06-17
Observaciones	



OBSERVACIÓN:

- Los títulos de tercer nivel de grado ecuatorianos están habilitados para el ingreso a un posgrado.
- Los títulos registrados han sido otorgados por instituciones de educación superior vigentes al momento del registro. Para mayor información sobre las instituciones acreditadas en el Ecuador, ingresar a <https://infoeducacionsuperior.gob.ec/>
- El cambio de nivel de formación de educación superior de los títulos técnicos y tecnológicos emitidos por instituciones de educación superior nacionales se ejecutó en cumplimiento a la Disposición Transitoria Octava de la Ley Orgánica Reformatoria a la LOES, expedida el 2 de agosto de 2018.

IMPORTANTE: La información proporcionada en este documento es la que consta en el SNIESE, que se alimenta de la información suministrada por las instituciones del sistema de educación superior, conforme lo disponen los artículos 129 de la Ley Orgánica Superior y 19 de su Reglamento. El reconocimiento/registro del título no habilita al ejercicio de las profesiones reguladas por leyes específicas, y de manera especial al ejercicio de las profesiones que pongan en riesgo de modo directo la vida, salud y seguridad ciudadana conforme el artículo 104 de la Ley Orgánica de Educación Superior. Según la Resolución RPC-SO-16-No.256-2016.

En el caso de detectar inconsistencias en la información proporcionada, se recomienda solicitar a la institución del sistema educación superior que suscribió el título, la rectificación correspondiente.

Para comprobar la veracidad de la información proporcionada, usted debe acceder a la siguiente dirección:
www.educacionsuperior.gob.ec

Alexandra Navarrete Fuertes
Directora de Registro de Títulos

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR, CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN



GENERADO: 23/07/2020 9.20 PM