



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO

DE PSICOLOGA GENERAL

PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN COMPLEXIVO

**TEMA: “RELACIONES INTERPERSONALES COMO FACTOR DEL CLIMA
LABORAL”**

Autores: ASTUDILLO ALVARADO LEYDA PILAR

CARDENAS VERA KAREN ELIZABETH

Acompañante: PSI. IND. JOHANA ESPINEL GUADALUPE MCs.

Milagro, 1 de Septiembre año del 2017

ECUADOR

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Las relaciones interpersonales como factor del clima laboral - ASTUDILLO - CARDENAS 3 1.docx (D30295290)
Submitted: 2017-08-30 16:27:00
Submitted By: jespinelg@unemi.edu.ec
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero. Fabricio Guevara Viejo, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo/Nosotros **ALVARADO ASTUDILLO LEYDA PILAR Y CARDENAS VERA KAREN ELIZABETH** en calidad de autor(es) y titulares de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación - Examen Complexivo, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi (nuestro) Título de Grado, como aporte a la Temática **“RELACIONES INTERPERSONALES COMO FACTOR DEL CLIMA LABORAL”** del Grupo de Investigación de **PSI. IND. JOHANA VERONICA ESPINEL GUADALUPE MCs. con C.I 0913610945** de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social De Los Conocimientos, Creatividad E Innovación, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, al 1 día del mes de Septiembre del 2017

Karen Cardenas

Firma del Estudiante (a)

Nombre:

CI:0926147604.....

Leyda Astudillo A.

Firma del Estudiante (a)

Nombre:

CI:09289730167.....

APROBACIÓN DEL ACOMPAÑANTE DE LA PROPUESTA PRÁCTICA

Yo, **PSI. IND. JOHANA VERONICA ESPINEL GUADALUPE MSc** mi calidad de acompañante de la propuesta práctica del Examen Complexivo, modalidad presencial, elaborado por el/la/los estudiantes **ASTUDILLO ALVARADO LEYDA PILAR Y CARDENAS VERA KAREN ELIZABETH**; cuyo tema es: “**RELACIONES INTERPERSONALES COMO FACTOR DEL CLIMA LABORAL**”, que aporta a la Línea de Investigación **ANÁLISIS DE REDES SOCIALES EN PSICOLOGÍA y EDUCACIÓN** previo a la obtención del **GRADO DE PSICOLOGO GENERAL** considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios en el campo metodológico y epistemológico, para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Examen Complexivo de la Universidad Estatal de Milagro.

En la ciudad de Milagro, a los 1 días del mes de Septiembre de 2017.

Johana Espinel G

PS.IND. JOHANA VERONICA ESPINEL GUADALUPE
ACOMPAÑANTE
CC. 0913610945

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:
Ps. Johanna Espinel Guadalupe, Ps. Diana Aguilar Pita,
Ps. Washington Miranda Vero

Luego de realizar la revisión de la propuesta práctica del Examen Complexivo, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICOLOGO presentado por el (la) señor (a/ita) Korem Eridemus Vero

Con el título:

RELACIONES INTERPERSONALES COMO FACTOR DEL
CLIMA LABORAL

Otorga al presente la propuesta práctica del Examen Complexivo, las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTÍFICA	[45]
DEFENSA ORAL	[5]
TOTAL	[100]
EQUIVALENTE	[00]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 15 de Septiembre del 2017.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	<u>Johanna Espinel</u>	<u>Johanna Espinel J.</u>
Vocal 1	<u>Washington Miranda</u>	<u>[Firma]</u>
Vocal 2	<u>Diana Aguilar Pita</u>	<u>[Firma]</u>

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:
PS. Johanna Espinel Guadalupe, PS. Diana Aguilar Pita,
PS. Washington Miranda Jara

Luego de realizar la revisión de la propuesta práctica del Examen Complexivo, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICÓLOGO presentado por el (la) señor (a/ita) Leyda Astudillo Alvarado

Con el título:

RELACIONES INTERPERSONALES COMO FACTOR DEL
"CLIMA LA BORAL"

Otorga al presente la propuesta práctica del Examen Complexivo, las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTÍFICA	[95]
DEFENSA ORAL	[5]
TOTAL	[100]
EQUIVALENTE	[108]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) Aprobado

Fecha: 15 de Septiembre del 2017.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	<u>Johanna Espinel</u>	<u>Johanna Espinel G.</u>
Vocal 1	<u>Washington Miranda</u>	<u>[Firma]</u>
Vocal 2	<u>Diana Aguilar Pita</u>	<u>[Firma]</u>

DEDICATORIA

Dedicamos en primer lugar este proyecto a Dios por permitirnos cumplir un sueño que nos habíamos planteado y con su fortaleza estamos hoy en día al final de esta meta.

A nuestros padres por ser los pilares fundamentales a lo largo de esta carrera por brindarnos su apoyo y amor incondicional.

Finalmente como parte importante dedicamos este proyecto a todos los docentes que formaron parte de nuestra etapa universitaria por su comprensión, conocimientos brindados hacia nosotros y la motivación para lograr nuestro objetivo.

AGRADECIMIENTO

Empezar agradeciendo principalmente a Dios por darme la fortaleza e iluminarme en este largo camino de lo que ha sido mi carrera universitaria, Un sueño hecho realidad y que además se lo debo también a mis padres por todo su apoyo y amor condicional que me brindan día a día en cada paso que doy y este uno de mis mayores logros, mi motivación más grande que tengo se la debo a mi hijo al cual me dio las ganas y fuerzas para cada día alcanzar mi meta, le agradezco a cada uno de los que fueron mis educadores, a mis compañeros de clases y a mi acompañante por ser parte de este sueño hecho realidad hoy en día.

ASTUDILLO ALVARADO LEYDA PILAR

En primer lugar agradezco a Dios por haberme dado la suficiente fortaleza para poder empezar y culminar este sueño, a mis padres que a pesar de la distancia me han ayudado económicamente y emocionalmente con todo su apoyo, amor condicional desde muy pequeña a través de las diferentes medios de comunicación han seguido mis pasos alentándome para que no decaiga, y de manera muy especial a mis abuelos quienes han sido como mis padres mi pilar fundamental en todo el transcurso de mi vida a quienes les debo todo, y a su vez a mi tutora que nos ha guiado en el transcurso de este proyecto, a aquellos amigos que han estado dándome ánimos y a mi pareja por la paciencia, apoyo que me ha brindado.

CÁRDENAS VERA KAREN ELIZABETH

ÍNDICE GENERAL

DERECHO DE AUTOR.....	2
APROBACION DEL ACOMPAÑANTE.....	3
APROBACION DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	4
DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO.....	6
INDICE.....	7
RESUMEN	8
ABSTRACT.....	9
INTRODUCCION.....	10- 11
MARCO TEORICO.....	12 -17
DESARROLLO.....	18 -23
BIBLIOGRAFIA	24 -26
ANEXOS.....	27

TEMA: “Las Relaciones Interpersonales Como Factor Del Clima Laboral”

RESUMEN

Las Relaciones Interpersonales y el clima laboral hoy en día dentro de una organización son un factor clave las cuales están ligadas para el desarrollo y crecimiento de las organizaciones, por lo que en este ensayo se van a evidenciar distintas definiciones de teóricos de cada una de las variables que sostiene nuestra temática. De tal manera en la actualidad las organizaciones hacen énfasis en obtener ambientes laborables agradables por lo que nos basamos en la teoría de Harry Sullivan según (Evans, 1996), que nos aporta que las relaciones interpersonales es la interacción entre dos o más personas que están vinculadas por lazos de apego y la percepción que cada individuo reacciona sobre otro. Mientras que dentro de la teoría de Rensin Likert según (Mendez, 2009) refiere que el C.O es la base fundamental para que exista una buena relación grupal, motivación y el crecimiento laboral debido a que estos factores aportan a un clima ideal en una empresa. Por lo que se toma como relevancia estas dos teorías para la hipótesis que nos hacemos, es decir más adelante se analizara de qué forma influye las relaciones interpersonales en el clima laboral y en que afecta a una organización, en el cual nos enfocaremos en los estudios que se han realizado diversos supuestos en el mundo donde muestran la gran incidencia y a su vez los conflictos que pueden suscitar a un clima desagradable, así mismo las ventajas que presenta una favorable relación grupal y en que aporta al clima laboral. Finalizando en que toda organización debe estar establecida con las relaciones interpersonales como un equilibrio para la satisfacción de un buen clima laboral y a su vez afianzar la progresión de la organización.

PALABRAS CLAVE:

Relaciones interpersonales, clima organizacional, personalidad, relaciones grupales.

TITTLE: "Interpersonal Relations as a factor of L Labor Climate"

ABSTRACT

Interpersonal Relationships and the work climate today within an organization are key factors which are linked to the development and growth of organizations, so that in these essay different definitions of theorists of each of the Variables that supports our theme. Thus, organizations nowadays emphasize pleasant work environments, based on Harry Sullivan's theory (Evans, 1996), which provides that interpersonal relationships are the interaction between two or more people who are Linked by attachment ties and the perception that each individual reacts on another. While within Rensin Likert's theory (Mendez, 2009), he says that C.O is the fundamental basis for a good group relationship, motivation and job growth because these factors contribute to an ideal climate in a company. Therefore, these two theories are taken as relevance for the hypothesis that we make, that is to say later on we will analyze how influences the interpersonal relations in the work climate and in that affects an organization, in which we will focus on the studies That several assumptions have been made in the world where they show the great incidence and, in turn, the conflicts that can give rise to an unpleasant climate, as well as the advantages of a favorable group relationship and in which it contributes to the work climate. Finalizing that every organization must be established with interpersonal relationships as a balance to the satisfaction of a good working environment and in turn strengthen the progression of the organization.

KEYWORDS:

Relationships, organizational climate, personality, group relationships

INTRODUCCIÓN

Enfocándonos en las teorías de Relaciones Interpersonales como factor del clima laboral se define a las RI como la organización entre dos o más personas que se agrupan dentro un vínculo afectivo y comunicativo, es decir las son también el inicio de crecimiento laboral donde se valora el esfuerzo, aprendizaje y compromiso, estas interacciones son de gran beneficio personal debido a que está relacionado al “saber colaborar” con la organización y crecer como profesional. (Silveria, 2014)

Al momento de hablar de relaciones interpersonales también nos referimos a la buena conexión que exista entre grupos de trabajo en la organización. Menciona (Pérez, 2013) que un equipo de trabajo es un grupo de tarea que tiene un fin, propósito, objetivo e interés común, indistintamente de cada rol y destreza complementaria que represente cada persona.

Las relaciones interpersonales están formando un gran papel en el mundo y dentro de las relaciones humanas, éstas sostienen una estabilidad enorme dentro de una compañía dado que si se genera un vínculo afectivo positivo entre individuo existirá un buen ambiente, productividad, competitividad en la empresa, mientras que si relacionamos a los vínculos negativos grupales la organización empezara a tener un déficit tanto como en un sueldo mínimo a sus empleados, conflictos laborales y el quiebre total (Pérez, 2013).

El clima laboral en si hace referencia a las captaciones comunes que se distribuyen entre los integrantes de una empresa considerando un buen ambiente grupal, tanto en lo físico, jerárquico y a su vez respetando las normas y reglas que se establecen en la institución, donde no se vea afectado las relaciones interpersonales de cada individuo.

Por lo tanto para mantener una relación interpersonal equilibrada dentro de una empresa también dependerá de un clima organizacional estable. El Clima Organizacional es hoy un factor clave en el desarrollo empresarial, y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento incide de manera directa en el denominado espíritu de la organización". En la actualidad, es necesario que las organizaciones se preocupen por conocer que motiva a sus empleados a dar lo mejor de sí, entenderlos, investigar el clima organizacional; ya que el comportamiento de los individuos en la organización trae como consecuencia que se origine un ambiente que afectará tanto a los individuos como a los objetivos de la empresa u organización. (Ali Giraldo & Cevallo, 2012)

En su último libro, "Liderazgo Resonante", (Goleman, 2003) nos menciona sobre una investigación que cuantificó el impacto del clima laboral en los ingresos de una empresa de servicios. Se descubrió que cuando mejora en 1% el clima, los ingresos crecen en un 2%. No sólo es humano y trascendente preocuparse por el clima laboral, sino que además está alineado con los intereses de los accionistas.

Menciona (Soliz Aguayo & Mena Lopez, 2017) que en un estudio realizado en Pymes en Ecuador utilizando el modelo Intellectus, el 76% de estas mantienen una relación fuerte con su capital humano, los empleados en esta organización se sienten satisfechos e identificados con la empresa, debido a que existe una buena relación interpersonal tanto como entre empleados y empleadores y mantienen una buena estabilidad económica y un trabajo colaborativo

Entorno a los supuestos anteriores en la siguiente parte de este ensayo mostraremos las teorías de nuestras variables y las relaciones en el ámbito laboral como puede afectar negativa y positivamente en las relaciones interpersonales.

MARCO TEÓRICO

Por lo que se refiere a Relaciones Interpersonales basándonos en la teoría de Sullivan según (Evans, 1996) son de importancia en nuestra convivencia y crecimiento, amplitud o desplazamiento en relacionarnos en un entorno social que nos permita afianzarnos con los demás, siendo estas que nos acceda a los vínculos que instauramos con los símbolos de apego que son representativos de nuestra personalidad, es decir la teoría de RI se fundamentan en el planteamiento que un individuo se relaciona con otro, donde se refleja un apego y el nivel de autoestima de cada ser humano.

Sullivan establece que las particularidades interpersonales son denominadas como ejecuciones de seguridad o reflejos simbólicos. Al hablar de ejecuciones de seguridad describe aquellas operaciones conductuales que intervienen en la disminución de la ansiedad mediante la firmeza de seguridad interpersonal, cumpliendo las medialidades de controlar la ansiedad de una perspectiva de disgregación de relaciones interpersonales. Evans et al (1996)

Un grupo organizacional está constituido de la integración de diversas situaciones dinámicas entre dos o más persona, varias de estas observaciones son agrupadas y tomadas a una medida que puedan afectar con la ansiedad conllevando a la descomposición de las relaciones grupales. Las muestras de interacción son constituidas evaluadas dentro del desarrollo de un marco de ansiedad, siendo adecuadas e inadecuadas, aquellas muestras inadecuadas son complejas por la evolución de la ansiedad y el comportamiento negativo que presenta cada individuo dentro de la evaluación grupal. Evans et al (1996)

Las muestras de interacción adecuadas son las que afianzan las buenas relaciones dentro del contexto laboral permitiendo el crecimiento del colaborador y ayuda a mejorar la productividad

de la empresa. Conforme con la teoría de RI a las relaciones grupales se las relaciona como una identidad social donde el comportamiento es la clave principal para basarse en el estudio del clima laboral. Evans et al (1996)

La relación grupal es un método activo que se evidencia en la predisposición de un equipo que deben mantenerse juntos en la obtención de sus propósitos para el agrado emocional de los demás individuos, cada patrón grupal despliega una apreciación sobre el grupo en que está involucrado como finalidad y de la forma en que la entidad ejecuta sus requisitos y sus fines personales, estas pueden ser como: combinaciones grupales que es la afinidad que presenten dentro del grupo, la captación individual que es la fijación que tiene cada individuo sobre otro, la disposición en sus metas es decir los objetivos que tienen que lograr, cualquiera de estas captaciones o percepciones son componentes que están enfocados en la cohesión social, personal y grupal. (Bohórquez & Lorenzo, 2012)

Sullivan en base de la psicología de la personalidad establece que existe una importancia en las matizes sociales de las relaciones interpersonales como un modelo parcialmente perseverante de circunstancias propias que se originan en el ambiente que rodea a cada individuo, donde se desarrolla un factor interpersonal que propicia a el autoentendimiento y la estructura cognitiva de hechos interpersonales que el individuo percibe a través de las estimaciones que cada uno refleja en otro individuo. De esta manera se inclina a favorecer a las RI y los procesos cognitivos como factores de igualdad, los cuales se establecen como un impacto significativo en nuestra estabilidad mental. (Vidal Navarro, 2013)

Debemos también saber que si de parte de una organización existe una imposición laboral estricta, se va a experimentar desacuerdos y conflictos grupales donde el empleador debe

mantener en cuenta sus emociones de forma positiva para que en un futuro no se vea reflejado en un despido y el fracaso de sus metas. Teniendo presente que las relaciones interpersonales nos dan pasos para alcanzar objetivos o metas planteadas en nuestra vida laboral, dando paso a obtener logros significativos como por ejemplo podría ser un cargo o un mejor puesto de trabajo Vidal Navarro et al, (2013)

Por otra parte sostiene dos enfoques dentro de las causas de motivación personal de un individuo, mencionando que al referirse a relación con dos o más personas, se debe tomar en cuenta que es importante que exista un deseo de agrado y empatía que construye niveles de dominio y aprobación, estos dos enfoques están relativamente determinados a necesidades afectivas que nacen del agrado de instintos de conservación individual instaurados en la niñez, enfocando que dentro de una organización las relaciones interpersonales, es vernos involucrados en un convivir con las demás personas y saber que existirá una relación de apego tanto como individual y grupal. Vidal & Navarro et al, (2013)

En síntesis a la teoría de Relaciones Interpersonales según la teoría de Rensis Likert (Mendez, 2009) refiere que el clima organizacional es el que permite analizar definiciones donde se plantea que la conducta de los individuos es causado por parte del comportamiento que están establecidos por la percepción del ambiente laboral relacionados a limites dentro de un contexto, la construcción de un sistema laboral y un orden jerárquico, donde cada persona se desempeña y a su vez dependiendo de factores como la remuneración factor principal que se originan desacuerdos entre empleadores, tanto como el tipo de satisfacción y su percepción que presente cada individuo en una organización.

Esta teoría es muy energética y específica donde surge y se establece que el clima productivo permite utilidad, eficacia como individualidad y en relaciones grupales; en relación con teorías de la motivación que sostienen que la participación grupal es un eje principal para que exista una satisfactoria relación interpersonal y un buen clima laboral donde parte como factor a la motivación que pueda encontrarse dentro del entorno que rodea al individuo. Méndez et al (2009)

Por lo tanto toda organización o compañía que establezca sistemas que logren iniciar metas, logros y aspiraciones de cada empleado obtendrán un índice alto de rendimiento, reflejándose en los altos de productividad, tasas de remuneración y la satisfacción laboral, por lo que Likert en su teoría de análisis y diagnóstico del clima laboral se enfoca en tres variables que relacionan principalmente a los componentes dentro de un clima laboral las refiere como: variables causales, intermedias y finales. Méndez et al (2009)

Rensis Likert sostiene que distinguir el clima organizacional dentro de un origen y consecuencia donde el comportamiento es el objetivo principal que se observa reflejado por el clima laboral y a su vez el clima refleja a la conducta, demostrando también en relación a componentes subjetivos y objetivos que definen a la organización y la dependencia de un puesto como influyentes en un entorno laboral. Así mismo estudios investigativos sumativos a la teoría de Likert mencionan que un clima organizacional es la base fundamental dentro de la comunicación, motivación, relaciones interpersonales y seguridad laboral entre subordinados. (Olaz, El Clima Laboral, 2013)

Según Méndez, (2009) la teoría de Rensis Likert es la más interactiva y descriptiva donde se demanda el avance y estabilidad del clima tanto como comunicativo basado en la utilidad

organizacional, enfatiza la importancia de medir el clima en las organizaciones por lo que realizo un cuestionario escrito de medición donde indica que la conducta de un ser humano se acata de la observación que estructura la organización, el cual está conformado por dos ejes; donde el primer eje es el que accede a reconocer a que procedimiento de dirección corresponde la organización; el segundo eje nos permite determinar las desigualdades entre los miembros y el entorno de cada uno.

Al mismo tiempo destaca que la conducta adquirida por cada ser humano pretende precisar espontáneamente el comportamiento laboral y los límites organizacionales, aquellos que denotan de ella, por lo que se confirma que la respuesta está ligada a la captación de cada uno de los individuos. De tal forma afirma que este concepto fue sostenido a inicios de la década anterior en el ámbito de la psicología por Gellerman, el mismo que estuvo constituido en dos estructuras de pensamiento: la escuela funcionalista y Gestalt. (Cevallos Cueva, 2016)

Por lo tanto la escuela de Gestalt nos aporta que los seres humanos conocen el mundo que los rodea fundamentándose en principios y argumentos, así mismo que persiguen una determinada conducta en la forma que observan el mundo, es decir dentro del clima laboral el empleador, está sumergido dentro de la observación del contexto que lo rodea. De la misma manera, la escuela funcionalista hace referencia que el raciocinio y la conducta de un patrón depende del entorno que lo rodea y que las desigualdades personales están medidas como un rol específico e importante en la estabilización en el medio que convive cada individuo (Moreira M, 2016)

De otra manera relacionando la teoría de Harry Sullivan sobre las relaciones interpersonales y Rensis Likert en el clima organizacional siendo la base fundamental para la construcción de esta temática sostiene según las distintas definiciones de clima y sus dimensiones que es importante

construir dentro de una organización relaciones de grupos que fomenten a la iniciativa y el progreso tanto como personal y grupal por lo que hace énfasis Likert que debe existir una afable relación entre subordinados y colaboradores tomando en cuenta la percepción de cada miembro. (Mendez, 2009)

No obstante se establece que la percepción que presenta cada individuo está vinculada a las actitudes, valores y pensamientos enlazadas a las variables que pueden existir tales como relaciones interpersonales, conflictos, satisfacción y productividad que están relacionadas con factores personales y mediáticos debido a que si no existe una buena relación grupal dentro de una empresa va a surgir conflictos y una mala productividad para la organización. González, (2014)

DESARROLLO

El interés de la Psicología ha variado en los últimos tiempos en las relaciones interpersonales, basado dentro de la teoría de Harry Sullivan son fundamentales en el contexto de una personalidad debido a que no figuran apartadas del constructo de relaciones interpersonales en las que se ve involucrado el individuo y su subsistencia en el entorno social. (Cornejo, 2013).

Basado en la teoría de Relaciones Interpersonales Sullivan en conjunto al investigador Leary toma como relevancia que un factor básico en un individuo es su conducta interpersonal la cual está involucrada libremente y expuesta con otra persona tanto como individualmente y globalmente, mostrando como uno de los avances de mayor índice es el cuestionario de Circumplex Interpersonal de Wiggin que indica la correlación de emociones y evaluación de la personalidad, donde la evaluación interpersonal que mide la magnitud enfoca una aceptación de los elementos adaptativos y des adaptativos de un individuo en su entorno social. Cornejo et al, (2013)

Partiendo desde los componentes de relación grupal se ha desarrollado a la RI como un procedimiento fijo en la construcción y organización de grupos de trabajo, por lo que refiere que relaciones grupales dentro de un equipo de trabajo hace relevancia y varía en la dimensión tanto en su posición de percepción y en su nivel progresivo, las cuales indican que la magnitud que conforman la relación grupal no están reciente en el mismo periodo y altura dentro de un contexto intervención social, donde se presentan características como: ambiente dentro de un entorno exterior, apego entre grupos, aceptación, uniformidad dentro de la relación grupal (Lopez Nadal & Frutos, 2012)

Dias & Peñas Cardenas, (2014) se define Relaciones interpersonales al desenvolvimiento de relaciones con sus compañeros de equipo de trabajo o relaciones con otros miembros de la empresa estos pueden ser interno o externo, vinculado a la variación de afectos, emociones, necesidades, intereses que presenta el individuo para un buen funcionamiento y relación grupal.

La relación grupal se basa dentro del contexto de los procesos socio-afectivos es decir cuando logramos asociarnos con otras personas, donde se empieza a establecer una comunicación expresando sentimientos, emociones que se destacan con los miembros de un equipo de trabajo. Sullivan menciona diferentes características afectivas que el ser humano desarrolla, donde indica que existen tanto como positivas y negativas, estas hacen referencia a una manera más objetiva y precisa de entender la comunicación verbal y afectiva que se muestran en las relaciones grupales
Dias & Peñas Cárdenas et al., (2014)

Son características afectivas positivas dentro de una relación grupal aquellas que nos expresan un sentimiento de amistad es decir emiten mensajes de motivación, aprobación, empatía, gratitud, mientras que las características negativas son las que se relacionan con un sentimiento de rechazo como discordias, rigidez, violencia que generan conflictos de grupos y un hostil ambiente laboral. Dias & Peñas et al, (2014)

Mientras que (López Fernandez, 2015) valida que las relaciones interpersonales en una organización son el equilibrio en el convivir diario entre compañeros, jefes o grupos jerárquicos donde se observan sus valores, emociones, pensamientos e ideas que conllevan a una buena relación, basándose dentro de un contexto de características personales donde cada patrón genera comportamientos tales como: fortalezas, temores, habilidades o destrezas.

Las características individuales que se necesita sostener una agradable relación interpersonal en una empresa se modifican desde las perspectivas de cómo se realiza una labor y la demanda que esta exige donde el empleador espera una expectativa satisfactoria y a su vez el empleado un comportamiento apropiado dependiendo de las emociones que genera el ambiente laboral. Lopez et al, (2015)

Un colaborador satisfecho es productivo y tiende a tener buenas relaciones interpersonales con los demás, gozar de reconocimientos y beneficios. Por lo tanto la comunicación es primordial frente a cualquier situación que esté presente en la organización dando paso a nuestro crecimiento profesional, dejando de lado los conflictos personales o grupales. Lopez, Fernandez et al, (2015)

En la época del siglo XX se han realizado varias temáticas de múltiples investigadores que han establecido varios conceptos o definiciones sobre clima organizacional relacionándolo a diversos factores, casi en la década de los 80 es donde se generan un gran impacto en las investigaciones de esta problemática. Según la teoría de Rensis Likert en la historia menciona que es de índice importante para las organizaciones aquellas que requieren obtener un buen clima organizacional basarse dentro de factores como la comunicación, relaciones entre empleadores, satisfacciones laborales y productividad. (Calcina, 2013)

Al mencionar clima organizacional Likert presenta estudios claves y objetivos dentro de componentes externos e internos que se relacionan en la ocupación laboral. Dentro del clima organizacional existen alteraciones dimensionales en los comportamientos de los individuos que afectan directamente a la empresa obteniendo a su vez un déficit dentro del clima laboral, dentro

de cada grupo jerárquico por lo que se conceptualiza diferentes características relacionadas al ambiente laboral. Calcina et al, (2013)

En un entorno social el individuo es sujetado a las diferentes percepciones de otros seres humanos. De la misma manera puede ser representativo, es decir en una organización estable que se encuentre afecta por cambios de clima y conductas de empleadores es donde se va a optimizar el riesgo, responsabilidad y entendimiento tanto como individualmente y grupalmente. Calcina et al, (2013)

Por lo que Forehand y Gilmer relacionan al clima organizacional con el agrupamiento de características que destacan una organización, dentro de diversos enfoques tanto como individuales y en relaciones grupales, considerando la personalidad como un comportamiento de cada individuo y los componentes que se generan como necesidades, motivación, aptitudes y emociones desde un punto psicológico. (Campo, 2013)

Según Anibal, Manosalvas (2015) se entiende el clima organizacional o laboral como uno de los conceptos que en la vida cotidiana representa diferentes connotaciones, es decir que el clima laboral u organizacional se lo relaciona como un grupo de características que define a una organización y la diferencia de otras, estas características son de continuidad relativa en el tiempo e intervienen en el comportamiento del ser humano. Por otra parte las relaciones que interactúan los miembros de una organización y el conocimiento que poseen estos llegan a adquirir una gran importancia dentro de la percepción del ambiente laboral que se va a dirigir en un equipo de trabajo (Juarez Adauta, 2012)

CONCLUSIONES

El aporte que hacemos en este ensayo es de apoyo a la teoría de Sullivan donde enfatiza las relaciones interpersonales como factor o contexto significativo entre los colaboradores y subordinados donde mide las capacidades de integración y las funciones que se dan para el desarrollo y crecimiento del individuo. La importancia que menciona Sullivan Según (Evans, 1996) sobre las Relaciones Interpersonales, establece como un impacto importante en nuestra estabilidad mental y la conducta de cada individuo, señalando la afinidad que debe estar presente ante sucesos de conflictos que suelen darse entre los grupos.

Por lo siguiente en las Relaciones Interpersonales como factor del clima organizacional la teoría de Rensis Likert muestra los objetivos de un buen clima laboral en diversas dimensiones jerárquicas sosteniendo que el clima es la conducta o actitud que mantiene el colaborador dentro de la organización, estas conductas suelen ser positivas y negativas, las actitudes negativas son aquellas que perjudican el buen clima y las relaciones grupales, lo opuesto a las actitudes positivas donde las relaciones son más comunicativas, esta se ve más influenciada por la motivación del empleado y el deseo de crecimiento. (Mendez, 2009)

(Mendez, 2009) Menciona basado en la teoría de Likert, que el trabajo que debe existir dentro de un equipo grupal son las buenas relaciones para minimizar cualquier error que pueda afectar a la organización, teniéndolo en cuenta como un compromiso profesional. Desde nuestro punto de vista consideramos que las relaciones interpersonales juegan un papel importante dentro una organización, debido a que es un factor imprescindible, es decir si existe un buen comportamiento y una buena relación afectiva en un equipo de trabajo enlazado desde la

perspectiva de las percepciones que presentan cada miembro hacia otro, esta conllevará a un clima laboral favorable y de tal manera a la mejora de la organización en su productividad.

La incidencia de nuestras variables tanto como relaciones interpersonales y el factor clima fundamentan las teorías mencionadas y basado en los estudios donde se influyen las relaciones personales que existen en un equipo de trabajo y destacando en sí que si existe un colaborador satisfecho existirá un colaborador productivo, por lo que concluimos en que las organizaciones miden los factores más relevantes que existan en cada equipo como pueden ser conflictos grupales, comportamientos, y falta de comunicación para después cada una ser medida por separado y buscar soluciones que aporten al mejoramiento de cada factor y crear en sí un clima favorable para la organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Ali Giraldo, W., & Cevallo, G. (2012). "Estudio del clima organizacional" en una empresa prestadora de servicios de vigilancia y seguridad privada. *Clio America*, 11, 100 - 122.
- Anibal, C., & Manosalvas. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral un Analisis cuantitativo y riguroso de su relacion. *AD minister*, 7-15.
- Bohórquez, M., & Lorenzo, M. (2012). Influencia de la identidad grupal en la cohesión. *Cuaderno de Psicología del Deporte*, 152 - 154.
- Calcina, Y. (2013). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral. *Revista de Comunicacion*, 24 - 29.
- Campo, M. G. (2013). Clima Organizacional en la Editorial Ciencias Medicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones . *Revista Cubana de Salud Publica* , 244 - 242.
- Cevallos Cueva, C. (2016). Liderazgo y Clima Organizacional, en las empresas industriales de la ciudad y provincia de Loja. *Sur Academi*, 60 - 68.
- Cornejo, M. (2013). Correlacion entre IAS y MIPS. *Revista de la facultad de psicologia de Buenos Aires*, 494 - 496.
- Dias, m., & peñas cardenas, m. (2014). El liderazgo y las relaciones interpersonales dentro del clima organizacional. *Revista global de negocios*, 2, 4-10.
- Evans, F. B. (1996). *Intepersonal Theory and psychotherapy*. Routledge.
- Garcia Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su diagnostico. *Red de Revistas Cientificas de America Latina, el Caribe, España y Portugal*, 42, 45 - 61.

- Goleman, D. (2003). El poder de la inteligencia emocional. En R. Botyaziis, & M. Annie, "El líder Resonante crea mas" (pág. 352). España: Plaza & Jones.
- Gonzalez, P. (2014). Relación del Clima Organizacional en el Bienestar Laboral en una Corporación de Telecomunicaciones en el Ecuador. *Revista Ciencia y Tecnologia*, 43 - 53.
- Juarez Adata, S. (2012). Clima organizacional y satisfaccion laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro*, 50, 308 - 314.
- López Fernandez, C. (2015). Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en los estudiantes de enfermería. *Educacion Médica*, 84-92.
- Lopez Nadal, A., & Frutos, H. (2012). La cohesion grupal, un estudio observacional de su incidencia en educación física. *Agorda para la fe y el deporte*, 399 - 410.
- Mendez, C. (2009). *Clima Organizacional El IMCOC: un método de Analisis para su intervencion*. Universitaria de América.
- Moreira M, L. (2016). Clima Organizacional en la Educacion Superior, Ecuador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 299 - 307.
- Olaz, A. (2013). El Clima Laboral . *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 7 - 35.
- Peréz, P. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfaccion laboral. *Revista de Psicologia*, 31, 160 - 169.
- Silveria, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. España: ALBA.
- Soliz Aguayo, N., & Mena Lopez, V. (2017). Cultura y Gestión del Conocimiento en Organizaciones del Ecuador. *Revista Publicando*, 4, 76 - 83.

Vidal Navarro, I. (2013). Las Semillas de Harry Stack Sullivan en la Psiquiatría y la Psicoterapia Contemporáneas. *Revista Clínica e Investigación Relacional*, 409 - 423.

ANEXOS

