



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral entre párbulas de la
Unidad Educativa “El Cenáculo”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORAS:

Br. Loor Zambrano, Rosa Araceli (ORCID: 0000-0001-9056-9804)

Br. Vásquez Morales, Nimia Angélica (ORCID: 0000-0001-7823-1085)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA-PERÚ

2019

DEDICATORIA

Al ser que forma parte de mi desde el primer momento que lo concebí por ser el inspirador de cada uno de mis pasos en mi convivir diario, mi adorado hijo José Aldany por ser el motor que me impulsa a seguir como ejemplo en su vida.

A mi esposo Johnny Arteaga, que siempre me brinda su amor, su comprensión y apoyo incondicional.

A mi madre Victoria Zambrano que siempre está a mi lado. ¡Los amo!

Araceli Loor

DEDICATORIA

Con profundo amor a mi Dios; por darme salud y fuerzas para culminar este trabajo de investigación.

A mis queridos padres Bélgica y José Miguel razón de mi existencia, a mi esposo Hugo por darme su infinito amor, apoyo y comprensión. A mis adoradas hijas Denisse y Viviana; y a mi amado hijo Hugo quienes son la razón de mi vida.

Angélica Vásquez

AGRADECIMIENTO

Infinitamente a Dios por todas las bendiciones recibidas día a día, nuestro creador que sin él nada es posible, el ser perfecto que hace que todo lo que suceda sea en su tiempo. Muchas Gracias Padre celestial.

A nuestra familia por entendernos cada semana que viajábamos y teníamos que dejarlos.

A la Universidad César Vallejo y todo su grupo de colaboradores en especial al Tutor de Tesis El Dr. Hildegardo Tamariz por habernos guiado en este arduo trabajo de desarrollo de investigación. Gracias Doctor.

Las autoras

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:00AM del día 16 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: VÍNCULO INTERPERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA LABORAL ENTRE PÁRBULAS DE LA UNIDAD EDUCATIVA "EL CENÁCULO", presentada/o por el /la bachiller LOOR ZAMBRANO, ROSA ARACELI VÁSQUEZ MORALES, NIMIA ANGELICA

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: APROBAR
por mayoría

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

Piura, 16 de febrero de 2019



Luis Rolando
DR. ALARCÓN LLLONTOP LUIS ROLANDO
SECRETARIO

Liliana Ivonne
DRA. ESPINOZA SALAZAR LILIANA IVONNE
PRESIDENTE



Hildegardo Oclides
DR. TAMARIZ NUNJAR HILDEGARDO OCLIDES
VOCAL

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Licenciada Loor Zambrano Rosa Araceli identificada con C.I N° 0915553457 ;
estudiantes del programa de Maestría en Administración en la Educación de la
Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Vínculo interpersonal y su incidencia
en el clima laboral entre párbulas de la Unidad Educativa "El Cenáculo"

Declaró bajo juramento que:

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

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

Piura, febrero de 2018



Rosa Araceli Loor Zambrano
C.I. 0915553457

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Licenciada Vásquez Morales Nimia Angélica identificada con C.I. N° 0102817129; estudiantes del programa de Maestría en Administración en la Educación de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral entre párbulas de la Unidad Educativa "El Cenáculo"

Declaró bajo juramento que:

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

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

Piura, febrero de 2018



Nimia Angélica Vásquez Morales

C.I. 0102817129

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la tesis titulada “Vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral entre párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, con la finalidad de determinar en qué medida se relaciona el vínculo interpersonal con el clima laboral entre las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magister en Administración de la Educación.

Esperamos cumplir con los requisitos de aprobación.

Las autoras

ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PÁGINA DEL JURADO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
PRESENTACIÓN	viii
ÍNDICE.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	18
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES.....	47
VI. RECOMENDACIONES	48
VII. REFERENCIAS.....	50
VIII. ANEXOS.....	52

RESUMEN

La investigación denominada Vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral entre párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”; se planteó como objetivo establecer el vínculo interpersonal y el clima laboral entre las parbularias de la sección jardín de la Unidad educativa Padres Somascos “El Cenáculo” en el año 2017, contiene la realización de una encuesta a las parbularias donde se evidenció el clima laboral que existe en esta sección de la institución.

El estudio de la tesis está basado en la teoría cognitiva, la población que será objeto de estudio es de 34 personas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, el enfoque que presenta la investigación es de tipo cuantitativa y su diseño es correlacional - asociativa, se utilizó la técnica psicométrica la cual tiene como finalidad encontrar en qué nivel se encuentra el clima laboral entre las parbularias de la sección jardín de la Unidad Educativa Padres “El Cenáculo”. El estudio En un vínculo sano, según Pichon-Riviere, la estructura que va a surgir de la interacción va a ser de tipo espiral, encontrándose la conducta y comunicación del sujeto con una reacción por parte del objeto que va a dar una retroalimentación al primero de manera que pueda variar su conducta. Se utilizó el programa SPSS versión 22.

Estos resultados analizan el clima laboral que existe entre las párbulas y su escala alcanza una escala confiable (0,711). Finalmente se establece una escala de valores de cómo se maneja el clima laboral dentro de la sección inicial

Palabras claves: Vínculo interpersonal, clima, satisfacción laboral, resistencia al cambio, parbularias.

ABSTRACT

The research called Interpersonal Link and the working environment among nursery schools of the Educational Unit "The Cenacle" Guayaquil, Ecuador 2017 was proposed as an objective to establish the interpersonal bond and the work climate among the nursery schools of the Somascos Fathers Educational Unit "El Cenacle" in the year 2017, contains the completion of a survey of nursery schools where the work climate that exists in this section of the institution was evidenced.

The study of the thesis is based on cognitive theory, the population that will be studied is 34 people of the Educational Unit "The Cenacle", the approach presented by the research is quantitative and its design is correlational - associative, the psychometric technique was used, which aims to find out at what level the working environment is found among the nursery schools of the garden section of the Educational Unit Parents "The Cenacle". The study In a healthy link, according to Pichon-Riviere, the structure that will emerge from the interaction will be spiral type, finding the behavior and communication of the subject with a reaction from the object that will give feedback to the first so that you can vary your behavior. The program SPSS version 22 was used.

These results analyze the working climate that exists between the nursery and its scale reaches a reliable scale (0.711). Finally, a scale of values of how the work environment is managed within the initial section is established.

Keywords: Interpersonal link, climate, job satisfaction, resistance to change, nursery.

I. INTRODUCCIÓN

(Venutolo, 2009) Nos dice que el ambiente laboral y el vínculo interpersonal están estrechamente relacionados entre sí, por ende en un mejor ambiente de trabajo se optimizaran los resultados de producción y como administradores se tomará en cuenta mucho la satisfacción de los trabajadores, en todo el mundo los empresarios cambiaron las técnicas para obtener un clima aceptado y que sus objetivos sean conseguidos totalmente teniendo personal capacitado en todas sus actividades y los logros conseguidos serán óptimos y obteniendo así un excelente clima laboral.

Cáceres (2015) De igual forma nos dice que encontramos muchas causas para que se dé un excelente clima laboral, el cual depende únicamente de las expectativas de los empleados de cómo quiere realizar su trabajo y en qué manera lo quieren realizar, ellos son los únicos responsables de cumplir sus objetivos.

Fernández (2003) nos demuestra que la incidencia de las dos variables relaciones entre las personas y como se siente el ambiente que las rodea están muy estrechamente relacionadas, ya que, si depende la una de la otra, Habrá un buen ambiente de trabajo si hay relaciones interpersonales. son buenas y si ocurre lo contrario los objetivos trazados no serán cumplidos a cabalidad, ya que todo empleados debe de desarrollar sus destrezas al máximo, cada empleado debe tener la convicción de trabajar con armonía y vocación a lo que realizamos ya que toda persona se desenvuelve en su trabajo relacionándose como ente social y el ambiente laboral también se verá afectado según como se den las relaciones interpersonales, todo trabajador debe empoderarse de lo que realiza en su labor diaria como trabajador, el trabajo nos hace libre como verdaderos seres humanos.

Graciela (2001) Los profesionales de la educación deben tener muy en cuenta que ser maestro es más allá de estar impartiendo clases en un salón, es tener vocación por lo que se realiza y convivir con la sociedad en sí, son formadores de seres humanos, moldear los valores que vienen desde la casa no es tarea fácil, pero estar pendiente de cada uno de los estudiantes es lo que va a garantizar un buen trabajo. Por lo tanto, diríamos que ser docente no es tarea fácil, ya que debemos enfrentarnos a distintas situaciones porque cada ser humano es un mundo diferente

y por ende las relaciones interpersonales se darán de acuerdo con la comunicación que se vaya desarrollando con todos en nuestro entorno.

Según Estepa y Paulino Murillo (2004) trabajar como docente es ser analítico y objetivo en relación con las diferentes situaciones que se nos irán presentado en el convivir diario con los estudiantes y toda la comunidad educativa, para así tener un excelente clima laboral

Baños Monroy (2011) puntualiza que la inteligencia prevalece en cualquier situación adversa y la decisión tomada debe ser la acertada para mantener la integridad del escolar, y de esta manera el ambiente institucional será el mejor para todos.

Burke Borucki y Kaufman (2002) nos dicen que tienen un buen ambiente de trabajo para obtener los mejores resultados en la vida cotidiana., así mismo manifiesta que el vínculo interpersonal está relacionado íntimamente con el clima laboral.

Calderón Diana Elizabeth Uría (2011) precisa que la forma como se sienta el trabajador en su empresa reflejará una actitud ya sea positiva o negativa al convivir diario y esto se dará por el sentido de pertenencia que se tenga al trabajo a realizar.

Tener vocación y amor a lo que realizamos en nuestro desempeño diario es de suma importancia ya que esto hará que nuestro entorno de trabajo sea relajado y las relaciones interpersonales sean las mejores. Realizar una investigación de cómo es nuestro ambiente de trabajo es importante ya que así nos encaminaremos para optimizar resultados y desechar lo negativo, tener un personal satisfecho es tener un excelente clima laboral.

El estudio de esta problemática se llevará a cabo en la Unidad Educativa Padres Somascos “El Cenáculo”, localizada en el sector Pascuales km. 14 ½ carretera Daule Provincia Guayas, en la cual existen 2750 estudiantes, divididos en las siguientes secciones: Sección Inicial; con estudiantes (3 años), estudiantes (4 años), preparatoria que son estudiantes de 5 años, y el nivel básica o primaria, de segundo a séptimo, el nivel de la básica superior y el bachillerato. Pero centraremos este trabajo investigativo en el nivel de inicial, allí hay 7 paralelos del nivel de inicial 1, así mismo 7 paralelos de inicial 2 y de la misma forma

encontramos 7 paralelos del nivel de primero, sumando así 21 paralelos entre todos los niveles, de igual forma trabajaban en este nivel 21 tutores colegas, 3 maestras de lengua extranjera, 3 profesoras de informática, 3 profesoras de religión, 2 psicólogas, 2 psicopedagogas. Se establecerá la relación con estas personas que cooperan en el departamento del jardín y el trabajo investigativo actual sobre las conexiones interpersonales y las razones del entorno de trabajo.

Considerando todas las adversidades que se han venido presentando en esta sección, problemas de comunicación con el personal que labora dentro de la sección de las parbularias, hay mucha inconformidad dentro de esta sección en referente con toda la Unidad Educativa es un grupo pequeño y es así mismo el más aislado de todos, no se integran con las otras secciones, la realidad es otra dentro de la sección de las parbularias, el clima laboral dentro de la sección es malo, no hay comunicación entre ellas al momento de trabajar en equipo es tedioso nunca se ponen de acuerdo y se resisten al cambio con las frases escuchadas siempre “no me parece”, “eso está muy complicado”, “Hagamos como el año pasado” y así un sinnúmero de frases negativas que hacen que se queden con la misma temática del pasado sin opción a avanzar con el entusiasmo que se necesita para que este clima laboral mejore y sea el 100% positivo como se espera sea al final de la aplicación de esta investigación.

El vínculo interpersonal entre las docente de la escuela particular “El Cenáculo” ha llegado a tal punto del estrés que entre ellas se acusaron de problemas fuertes como de pérdida de información y de objetos de la institución, esto llevo a fuertes enfrentamientos, siendo mediador la autoridad máxima en cuales conflictos se desmentían y se acusaban cada vez más hundiéndose todas una a una, esto fue muy fuerte ocasionando el despido intempestivo de una de las docentes la cual se fue amenazando que eso no se quedaría así, es tan negativo este ambiente laboral que nos hizo tomar este tema de investigación como un reto para calmar el ánimo y tratar que las cosas se solucionen lo antes posible, con técnicas adecuadas y tener un fresco y armonioso clima laboral dentro de esta sección que como se diría, debía ser la más fructífera en cuantos a relaciones interpersonales se refiere ya que se trabaja con niños de 3 a 5 años y son ellos que desbordan energía positiva con su inocencia y frescura para actuar en su día a día.

El trabajo de investigación se basará en hechos reales donde las vivencias son a diario y el lugar es adecuado para que se realicen las mejores convivencias, ya que la Institución es religiosa y estos valores que se aplican son tan necesarios para el convivir diario dentro y fuera de la misma.

1.2 Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes Internacionales

En el contexto internacional encontramos el trabajo de Ríos Lisset (2011) con el título de Características que asume la convivencia en una escuela Municipal de la Región Metropolitana, en cuanto a la dimensión de estudiantes, docentes a nivel internacional en Santiago de Chile Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales Departamento de Educación. Este trabajo investigativo tuvo como fin descubrir inquietudes entre ambas partes de la educación ya sea educando como educador, el trabajo se desarrolló cualitativamente y descriptivo se usó la técnica de la observación y las encuestas se la aplicó a los estudiantes y docentes, la población al colegio de la municipalidad mixto donde existen parvularias y todos los niveles hasta bachilleratos, pero se estudió con los estudiantes de 8° año básico como población. El instrumento utilizado fue técnicas cualitativas, y un “método interactivo de tomar lo que se necesita se lo hizo a través de la información. Se validó por la triangulación de esta manera se supo la verdadera situación que se encontraban con la convivencia entre todos, concluimos que los estudiantes eran sancionados por los docentes cuando incurrían en faltas escolares y ofrecerles seminarios a los maestros de cómo llevar bien un salón de clase (Ríos, 2011).

También se encuentra el estudio de Yokasta, Antúnez (2015) quien desarrollo el estudio titulado “El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, del estado Aragua, Venezuela del centro universitario de Carabobo, este trabajo investigativo tuvo el objetivo de tener claro el contenido de cómo es el clima de la empresa y de esta misma manera sea exitoso el trabajo de los empleados, se lo diseño de la forma experimental y los participantes fueron los empleados bancarios Banesco de Maracay, se realizaron encuestas de tipo cerradas y se concluyó que si existen

buena comunicación esto logrará el alcance de un buen clima de trabajo. El éxito de todo negocio es el buen trato que se le pueda dar a todos los trabajadores por esta razón es recomendable que todo empleado se sienta satisfecho en su lugar de trabajo ya que está comprobado que donde existe un buen clima de trabajo la producción aumenta favorablemente para esa empresa (Antúnez, 2015).

De la misma forma se encontró a Sum Mónica (2015) con su trabajo titulado motivación y desempeño laboral, donde se plantea motivar el trabajo de todos los empleados en la sección administrativa de esta empresa que se dedica a los alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, país Guatemala de la Universidad Rafael Landívar facultad de humanidades, su población 33 trabajadores entre femeninos y masculinos, fue una investigación descriptiva utilizaron la escala de Likert donde evaluamos el grado de motivación de los trabajadores de la institución educativa, se concluyó que motivar a los empleados es primordial para optimizar el trabajo en todos los empleados y se observó que los trabajadores si reciben muestras de cariño por su buen trabajo que desarrollan a diario. (Ivette, 2015).

También se encuentra el estudio de Calcina Marcos (2015) con el título clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012 de Lima Perú de la Universidad Nacional mayor de San Marcos. Teniendo como objetivo principal descubrir la solución más adecuada del clima laboral entre sus trabajadores, donde su muestra o población se dio con 35 empleados siendo Litwin y Stringer el instrumento utilizado, así mismo se utilizó la técnica del cuestionario llevando a cabo 9 dimensiones, concluyendo con los puntos anotados a continuación: Los trabajadores manifiestan que a ellos se les exige que cumplan con excelentes desempeños pero ellos declaran que sus remuneraciones no son las correctas de acuerdo a su desempeño eficaz que ellos realizan en sus deberes y que sienten la poca estima de sus empleadores. Por esta razón es de vital importancia darle la seguridad que cada empleado necesita por su trabajo realizado y darles a los trabajadores el trato que se merecen como seres humanos responsable que desean día a día un mejor futuro. (Cáceres, 2015)

Como también nos indica Marcos Cáceres (2015) no valoran el trabajo de los empleados, solo se preocupan por la producción creyendo que si se produce más significa que los trabajadores están contentos.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Así mismo Uría Diana (2011) en su trabajo investigativo titulado el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de Andelas Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato, país Ecuador de universidad técnica de Ambato facultad de ciencias administrativas donde su principal objetivo fue encontrar como incide el ambiente de la organización en el trabajo de los empleados de la empresa tuvo como enfoque cualitativo. Su metodología con un paradigma critico de propósitos, se aplicó dentro de la empresa para cambiar el clima laboral para incrementar el trabajo a desarrollarse, el número de participantes fue de 36 trabajadores concluyendo que los empleados no están conforme con el directivo de la empresa, existe un desagradable clima, no están motivados por parte de sus jefes, ellos no trabajan en grupo, y no se integran en la institución. (CALDERÓN, 2011).

De igual forma el estudio de Sisa Alicia (2013) con su investigación titulada las relaciones interpersonales y su incidencia el clima organizacional en el grupo corporativo Mary Carmen en la provincia de Tungurahua en la ciudad de Ambato, país Ecuador, encontrando como prioridad la incidencia en las conexiones interpersonales y el clima de trabajo de esta misma empresa que mencionamos anteriormente, reflejaba una visión de forma cualitativa ya que media las características de cada empleado y se realizó en el campo mismo de trabajo de la empresa, fueron 26 empleados que participaron en este trabajo investigativo concluyendo que las conexiones interpersonales de la compañía es negativo y de esa manera incide directamente en el ambiente laboral de la institución. Aclaremos que en toda empresa que se desarrolle un mal o negativo clima laboral siempre va a influir en el desarrollo de las labores del personal, por esta razón es aconsejable que los empleados practiquen las relaciones humanas entre ellos y los beneficios se verán reflejados en la labor diaria de la empresa. (SISA, 2013).

1.2.3 Antecedentes Locales

En el ámbito local ubicamos a Guamán Wilmer, Muentes Miguel, Palacios Mayra, (2013) con su trabajo titulado la elaboración de un manual de estrategias que permita mejorar el clima laboral en la empresa Servicios e importaciones Alvarado s.a., Seimalsa, de Guayaquil – Ecuador de la Universidad de Guayaquil donde su principal objetivo fue identificar el poder que tiene el ambiente de trabajo en el rendimiento de los colaboradores de la compañía Servicios e Importaciones Alvarado S.A. para elaborar un Manual de estrategias y métodos que permitan perfeccionar las relaciones personales e intergrupales. Para el periodo 2013-2014, en la empresa Servicios e Importaciones Alvarado S.A. Se hizo una investigación de campo considerada descriptiva porque se determinó las características de las variables y se conocerán sus causas y efectos.

Los 56 empleados y los 20 clientes potenciales los cuales forman la población de la investigación, la información se obtuvo a través de la realización de una encuesta y que fue aplicada a cada uno de los empleados, en cada área de la organización se emplearan métodos y técnicas de recolección de información tales como: Encuesta: Se fundamenta en un cuestionario conjunto de preguntas que se prepararon para adquirir los datos de los trabajadores dentro de la compañía, para así conocer a profundidad el problema y corregir anomalías que se puedan presentar. (GUAMÁN, 2013).

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Marco Teórico

Definiciones conceptuales de la variable vínculo interpersonal

Teoría del vínculo de Enrique Pichon-Riviere

Una teoría basada en el psicoanálisis que ofrece otra perspectiva sobre las relaciones personales.

El término "vínculo" es idealizado por Pichon-Riviere como la manera en que los seres humanos nos relacionamos con los demás, estableciendo una organización

relacional entre ambas partes que va a ser única entre ellos dos. Dicha organización marca la manera en que se va a relacionar, estableciendo que pautas comunicativas y que conductas son aceptables y adaptativas en el contexto de la vinculación. El vínculo no se refiere únicamente a un componente lleno de emociones sino que reúne tanto lo emocional como la cognitiva y la conductual, es un elemento fundamental para la supervivencia y la adaptación al medio tanto social como natural. (Pichon-Riviere, 2012).

Enrique Pichon-Riviere (2012) nos dice que vínculo son los lazos de afecto que se dan entre una o más personas, es relacionarse con los demás obedeciendo a reglamentos entre las partes y adaptarse al entorno en el cual se desarrolla día a día.

El nexos es la manera de vincularse de manera urgente para sobrevivir y adaptarse al entorno de la sociedad y al entorno natural, influyendo a nuestro alrededor y a todos a quienes pertenecen a nuestro entorno, los seres humanos tenemos una enorme capacidad de comunicarnos entre nosotros y de allí la existencia de los nexos y de esa manera establecemos contactos con los demás y el aprendizaje se basa en nuestro comportamiento. (Pichon-Riviere, 2012)

Pichon-Riviere (2012) agrega que las relaciones interpersonales son tan importantes en nuestro medio porque es la manera como nos entendemos los seres humanos en una buena convivencia de armonía y tranquilidad. El Trastorno Borderline de la personalidad puede ser concebido como el desorden emocional más representativo de nuestro tiempo, consecuencia lógica de una sociedad predominantemente inmadura, banal y carente de cohesión. Tal como la histeria era el paciente prototipo de los tiempos freudianos, el Borderline acarrea consigo una notoria y creciente revalorización en nuestro presente. En la literatura, se han analizado escasos factores productivos de la alianza y vínculos terapéuticos en sujetos que presentan algún tipo de trastorno psiquiátrico. (Svensson, Hansson, 1999), específicamente, en individuos con Trastorno Borderline de la Personalidad. (Bennett. Al, 2006).

Svensson Hansson (1999), citado por Bennett. Et al. (2006) nos dice que el trastorno Borderline es una característica del individuo que no tiene

responsabilidad de sus actos y carecen de coordinación alguna al momento de realizar sus actividades diarias.

Las contribuciones ligadas al concepto de vínculo terapéutico cobran un papel significativo en su abordaje clínico. Se estima que poder indagar el fenómeno vincular en la etiología del trastorno cobra un papel prominente en la dinámica de los cuadros fronterizos, y que su mayor comprensión se traducirá en una puesta en práctica de medios para su abordaje clínico. (Syensson, 1999)

Sobre el particular Syensson Hansson (1999) manifiesta: que los psiquiatras tendrán un papel importante en estudiar la psiquis clínica cuando se refiere a relaciones o vínculo clínico.

Las tres D.- Según Enrique Pichon-Riviere (2012) manifiesta que es de vital importancia que cada uno de los participantes conozca su rol ya sea quien da o quien recibe la información, llámese depositario, depositante y lo depositado ó sea el mensaje.

Comunicarse en el vínculo. - Pichon-Riviere nos indica que la comunicación es la base para cualquier vínculo ya sea social, el estar consciente de lo que realizamos, la comunicación, ser dinámico y creativo, actuar con inteligencia.

Importancia de esta teoría. - Con esta teoría Pichon-Riviere deja bien claro dentro de los psicólogos del área social y de la realidad de la comunicación en la sociedad y como es cada persona en su propio mundo.

Vínculo interpersonal. - Vínculo o relaciones interpersonales es la comunicación entre dos o más seres humanos, son los sentimientos que se desarrollan en nuestro diario vivir se dan en toda la sociedad en todos los niveles que abarca el ser humano y se enmarca con la comunicación. Se dan por reglamentos, o de mutuo acuerdo, es de suma importancia para que todos nos desarrollemos como personas.

Definición operacional. - La variable vínculo interpersonal es dependiente para realizar la siguiente investigación, medimos con las dimensiones incidencia de las relaciones interpersonales, el grado de conexión humana y las normas de

convivencias las docentes de la Institución Educativa Padres Somascos “El Cenáculo

Vínculo. - Es la relación que existe entre dos o más personas es un afecto o ternura que se demuestran las personas con caricias, abrazos u otras acciones que se demuestran amor.

Vínculo afectivo. - Este vínculo se desarrolla desde el vientre materno cuando él bebe empieza a sentir las caricias de su madre y de los que se encuentran en su entorno exterior, son muchas las cosas que el niño al nacer necesitará y todo será en base al vínculo afectivo que ha desarrollado con su madre y estos se harán cada vez más fuerte a medida que el niño crecerá sentirá más confianza en todas sus actividades.

Al respecto Bowlby (1907 – 1990) nos dice que el niño creara confianza en sí mismo y comenzará a descubrir su entorno de una manera segura.

Vínculos Inseguros y Psicopatología.

De allí, el mismo Carlson (1998); (Carlson, 1998). Agrega que el niño en su crecimiento seguirá un patrón que le dieron a inicio de su nacimiento ya sea su madre biológica o quien lo cuide.

Relaciones interpersonales.

En torno a ello Bisquerra (2003); (Bisquerra, 2003) nos dice que un vínculo interpersonal se da entre el grupo laboral de una empresa o institución que se dan bajos reglamentos internos.

Sobre el particular Fernández (2003); (Fernandez, 2003) manifiesta: Que no hay un patrón a seguir en cuanto al vínculo interpersonal, y los sentimientos de amistad que se pueden desarrollar en el entorno laboral de esta manera puede ser un ambiente laboral excelente.

Características de las Relaciones Interpersonales.

Oliveros (2004) puntualiza que con nuestro trabajo debemos decir siempre la verdad, ser positivos, ser leal, tratar bien a todos, no ser arrogantes, ser humildes, tener prudencia, ser creativo en cuanto al trato y resolver cualquier tipo de inconveniente.

Según Cruz (2003); (Cruz, 2003) nos dice que conseguir nuestros objetivos depende de todo nuestro entorno y como nos desenvolveremos en la sociedad.

Niveles de relaciones humanas.

Barragán (2014); (Barragán, 2014) nos explica que es tener un buen vínculo interpersonal entre todos los seres humanos, saber relacionarnos y llegar ser buenos amigos siempre y cuando se respeten los reglamentos del ser y la humanidad e integrar a la comunidad a la sociedad para lograr todos nuestros objetivos.

Es tener buen trato entre todos, ser cortes y sociables, pero mantener siempre la prudencia y se acertado al tratar.

Normas de convivencias.

Son reglamentos a cumplir de nuestras obligaciones y de nuestro derecho es saber tratarnos en comunidad respetando el entorno donde nos desenvolvemos.

Consideración hacia las personas.

Son sentimientos y respeto que se demuestran a otras personas, son los valores de cada uno desarrollado y aplicados en nuestro diario vivir.

Fortalecimiento del vínculo interpersonal.

Sobre el particular Montero (2004, pág. 72); (Montero, 2004), pág. 72 manifiesta: Que fortalecimiento del vínculo se va dando de a poco donde los involucrados son capaces en equipo de obtener los objetivos trazados desde un inicio.

Interacciones, apoyo, relaciones de amistad.

Guralnick (2007); (Guralnick, 2007) puntualiza que los niños crean lazos de amistad que marcan el camino en su crecimiento tanto pedagógico como el comportamiento.

Implicación del personal.

Finalmente, KAIZEN, KANBAN (2017); (KAIZEN, KANBAN, 2017) precisa que los trabajadores gocen con todos los privilegios de empleados, actualizar sus conocimientos, incentivar sus labores diarias, incluirlos en todo el trabajo de la Institución.

Actitud.

Floyd Allport (1924); (Floyd Allport, 1924) nos dice que es un estado de la mente y neurológico ordenado que parte de todo lo que nos sucede y que incide sobre nuestra reacción en todo momento de nuestras vidas.

Coordinación interna.

Bracero (2010); (Bracero, 2010) nos dice que es tener problemas en menos categoría ya que se hace menos el trabajo, pero así mismo se torna más complejo internamente.

En torno a ello Bracero (2010) nos dice que delegando las actividades dentro de una Institución las actividades se desarrollaran favorablemente, pero a su vez el organismo interno se puede complicar entre los otros departamentos y esto se deba a la falta de comunicación.

Definiciones conceptuales de la variable clima laboral

Teoría sobre el Clima Laboral de McGregor

"Teoría X" y "Teoría Y".

Douglas McGregor (2001); (Douglas. McGregor, 2001) Nos comenta que hay 2 maneras de pensar con respecto a un coordinador y es **teoría X** y **teoría Y**. La

primera teoría los coordinadores creen que sus empleados son unos animalitos que deben realizar su labor con fuerza física y deben ser amenazados, y la teoría Y son aquellos coordinadores que valoran al ser humano por su noble labor de trabajar por necesidad y porque le gusta hacerlo.

Al respecto Douglas. McGregor (2001) nos dice que encontramos administradores que opinan que al trabajador hay que tratarlo con dureza para que funcione y sea productivo y los que piensan que la gente trabaja por vocación a lo que hace.

Teoría X.- Se remota esta teoría a la época de la esclavitud donde se piensa que lo peor es trabajar y además hay que maltratar al empleado para que su labor sea rentable.

Teoría Y.- En cambio esta teoría nos indica que el empleado debe sentirse contento con su labor diaria y realizar su trabajo con amor y así sus resultados serán excelentes.

Teoría sobre Clima Laboral de (Likert, 1965)

Likert (1965), citado por Brunet (1999) puntualiza que los administradores son los responsables de los cambios de actitudes de los empleados, si ellos tienen visión para tratar y hacer sentir bien al trabajador en el ambiente laboral todo será a favor de la productividad que se desea conseguir.

Definición operacional.

La variable clima laboral para efecto de este trabajo investigativo se midió de las dimensiones del ambiente laboral, trabajo en equipo, la responsabilidad, conflictos, integración y aprendizaje organizacional entre las profesoras de la Unidad Educativa Padres Somascos “El Cenáculo”

Clima organizacional.

Este evento se da y depende únicamente de la opinión que tiene el empleado en torno a su medio laboral y de los resultados que desea obtener.

Según Marchant (2006. Pág. 133) nos dice que tener un buen clima organizacional es llegar a conseguir todas las metas trazada por la Institución donde se labora.

Elementos del clima organizacional.

Según Ciampa (1991) citado por Marín (1999) nos dice que son varios los elementos que se dan en un clima laboral. Trabajar en equipo sería el principal elemento, ser responsable, cambios, ser creativo entre, motivarse involucrarse, entre otros.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿De qué manera el vínculo interpersonal se relaciona con el clima laboral entre párvulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador, 2017?

1.4.2 Problemas específicos

- 1) ¿Cuál es la relación entre vínculo interpersonal y el clima laboral de las párvulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?
- 2) ¿Cuál es la relación entre relaciones humanas y el clima laboral de las párvulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?
- 3) ¿Cuál es la relación entre las normas de convivencia y el clima laboral de las párvulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?
- 4) ¿Cuál es la relación entre las consideraciones hacia las personas y el clima laboral de las párvulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?
- 5) ¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal y el clima laboral de las párvulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?

1.5 Justificación del estudio

El presente trabajo se realiza debido a la discrepancia que existe entre las personas que laboran en la sección jardín de la Unidad Educativa Padres Somascos “El Cenáculo”, manifestando un bajo nivel de formas de convivir con los demás sin respetar sus ideas y creencias para mejorar las relaciones

interpersonales y tener un pensamiento integrador a nuestras necesidades dando a conocer a los demás nuestros valores humanos.

Debido a los problemas que pueda haber entre las docentes de la Unidad Educativa y los colaboradores de la misma es que han fracasado estas instituciones como tales, es por esto que vamos a investigar las habilidades del grupo de las docentes y colaboradores de la sección jardín de la Unidad Educativa Padres Somascos “El Cenáculo” para aplicar en sus vínculos interpersonales y para que las cosas mejoren dentro de este sector, ya que el enfoque funcional que se le quiere dar a las relaciones interpersonales son las que posibilitaran un trabajo más efectivo por parte del cuerpo de docentes de la sección jardín y están relacionadas con el dominio de los procesos de trabajo y de las técnicas que realicen para que sus funciones sean exitosas.

Haremos conciencia de que esta investigación será la prueba de observar las conexiones interpersonales que se den en el contexto de trabajo, este problema provoca preocupación investigar en qué medida está afectando el normal desarrollo del proceso de las relaciones humanas y que tanto perjudica a las docentes de dicha sección se medirá los niveles de los conflictos dentro de la sección y la convivencia en la institución las cuales ayudaran a futuras investigaciones.

Pero así mismo las autoridades de la educación podrán tener datos más acertados a la realidad problemática que cada uno pueda estar viviendo y de esa manera podrán programar algún tipo de actividades que generen en las docentes buenas relaciones interpersonales y la práctica de valores para poder solucionar un problema, debemos ubicar las reglas entre la conexión que existe entre el vínculo personal y como está el ambiente de trabajo relacionado con varias características, es por esta razón que es necesario tomar estas medidas para comprobar esta problemática para buscar el bienestar e integrar a las docentes, ya que este fenómeno causa en las docentes muchas dificultades en su entorno laboral.

Los beneficiarios de esta investigación serán todas las profesoras del departamento del jardín de la Unidad Educativa Padres Somascos “El Cenáculo” y otras instituciones que tengan este mismo problema de investigación el cual se presentaran con técnicas y estrategias que ayudaran a la solución del

inconveniente y ayudara a que el vínculo interpersonal mejore en gran manera y a su vez el ambiente o clima laboral será optimo en todas sus funciones ya sea laboral como personal y al final de todo esto los beneficiados serán todos los integrantes de la unidad Educativa. El impacto que tendrá esta investigación será relevante para la sociedad ya que el mundo en que nos rodea siempre estaremos expuesto a personas con diferentes caracteres y tipos de personalidades.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Hipótesis, H1: El vínculo interpersonal se relaciona con el clima laboral entre las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

Hipótesis, Ho: El vínculo interpersonal no se relaciona con el clima laboral entre las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

1.6.2 Hipótesis específicas

He1: Las relaciones interpersonales se relacionan directamente con el clima de trabajo entre párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”.

He2: Las relaciones humanas tienen relación directa con el clima de trabajo entre párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”.

He3 : Las normas de convivencia tienen relación directa con el clima de trabajo entre párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”.

He4: Las consideraciones hacia las personas tienen relación directa con el Clima laboral entre párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”.

He5: El desarrollo personal tiene relación directa con el clima laboral entre párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el vínculo interpersonal y el clima laboral entre las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

1.7.2 Objetivos específicos

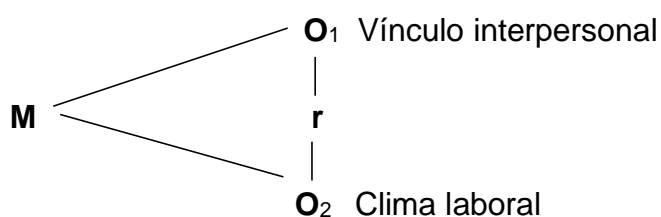
- ¿Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el clima laboral de las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?
- ¿Determinar qué conexión hay entre las relaciones humanas y el clima laboral de las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?
- ¿Establecer la conexión entre las normas de convivencia y el clima laboral de las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?
- ¿Determinar la relación entre las consideraciones hacia las personas y el clima laboral de las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?
- ¿Establecer qué conexión existe entre el desarrollo personal y el clima de trabajo entre párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?

II. MÉTODO

2.1 Tipos y diseño de investigación

El diseño de investigación presenta la metodología aplicada y describimos los puntos relevantes y el enfoque del trabajo investigativo, la manera del trabajo investigativo y los tipos de investigación, la investigación es correlacional asociativa así mismo la operacionalización de las variables, técnicas, procedimientos, analizar datos, población y muestras y entre otros aspectos éticos.

De acuerdo con estándares de calidad, este trabajo es descriptiva y sus variables tienen significación positiva, y tienen un esquema de la siguiente manera.



Donde:

M: Muestra

O₁: Variable 1

O₂: Variable 2

R: Relación entre las variables

Enfoque. - Este trabajo de investigación lo enmarcamos dentro del campo comunicativo y las relaciones interpersonales existente entre las párvulas de la Institución, de la misma forma es cuantitativa ya que se analizó de forma detenida el vínculo interpersonal y la incidencia en el clima laboral.

Modalidad. - Debido al enfoque que se le dará a la investigación Se realizaran dos tipos de investigación: Bibliográfica y de campo, ya que se utilizaran todas las fuentes de información junto a la tecnología que está a nuestro alcance y la recolección de datos se realizara por medios de encuestas.

Tipos de investigación

Investigación básica o pura.

Por lo tanto, como los resultados de la investigación en el mundo no son una recopilación de información interdependiente básica, la institución donde se llevará a cabo el tema de investigación han descubierto que pertenece directamente al propósito deseado que existe entre las parvularias de la Unidad Educativa Padres Somascos “El Cenáculo” que por todo lo sucedido que las relaciones laborales no eran del todo agradable y por ende el clima o ambiente laboral era tenso y desagradable los conflictos que se ocasionaban en circunstancias que no era permitido para ninguna de las personas que labora dentro de la Institución.

Investigación descriptiva.

Esta investigación es descriptiva en su naturaleza, ya que la información fue seleccionada de lo ocurrido a diario de la unidad educativa que estamos investigando, conociendo así el estado exacto de la realidad problemática y las acciones tomadas en cada caso y las situaciones presentadas a diario, también especificaremos situaciones que deben resolverse en el lugar de trabajo.

Se describe las actitudes exactas de las actividades de cada una de las párbulas dentro de la Institución, con el único objetivo de medir y recoger los datos reales y separadamente tomando los pasos realizados dentro de las actividades en la institución y el trabajo que realizará cada profesora de la Unidad Educativa Padres Somascos “El Cenáculo”

Investigación correlacional.

El presente trabajo investigativo siguiendo el carácter lo determinamos como correlacional, ya que interrelacionamos las variables de la investigación y la estadística da resultados que se asemejan para así ser aceptados, ya que la relación existente en el clima o ambiente laboral, este trabajo investigativo se correlaciona ya que no se llevó a cabo experimento alguno para llegar a la demostración de los objetivos y fue dirigido a lo real donde la estadística demuestran datos de este trabajo investigativo.

Investigación cualitativa.

Esta investigación según es cualitativa según su naturaleza ya que mostramos los valores sentimentales y aptitudes de las parbularias de la Institución Educativa Padre Somascos “El Cenáculo”, donde observaremos el comportamiento y se entenderá el sentimiento de cada una de las párbulas así mismo llegaremos a la solución de porque el conflicto que existe entre ellas logrando el cambio de actitud que se desea lograr a través de esta valiosa investigación donde conoceremos nuestra realidad que es nuestro interés fundamental.

Investigación transversal.

La investigación realizada de acuerdo con los resultados es Transversal ya que nos demuestran definición y lo que obtendremos serán resultados concretos y los analizaremos de manera segura, las parbularias de la Unidad Educativa Padres Somascos “El Cenáculo” sus resultados serán en base a las calificaciones que se obtendrán por las encuestas realizadas que se le hará al resto del personal docente de toda la Unidad Educativa.

Cabe recalcar que la población de la institución supera a 100 integrantes, pero recalcamos que solo utilizaremos una muestra que representa en el nivel de jardín de la Institución Educativa.

Investigación de aplicación.

Este trabajo investigativo se orienta para aplicarlo, ya que este trabajo se da directamente a los inconvenientes que encontramos dentro del trabajo de investigación por tal motivo se aplicaran las técnicas, metodologías en mejorar y superar todos los conflictos que se pudieran presentar entre las parbularias de la Institución Educativa Padres Somascos “El Cenáculo.

Donde a través de nuevas técnicas o estrategias que se aplicaran llegaremos a una orientación adecuada para encontrar la solución de las diferencias que hay dentro de esta sección y resolveremos conflictos que afectan al clima laboral.

2.2 Variables

Variable 1: Vínculo interpersonal

Variable 2: El clima laboral

2.3 Operacionalización de las variables

CUADRO 1

VARIABLE DEPENDIENTE					
VARIABLE: VÍNCULO INTERPERSONAL					
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>El concepto de vínculo es “la mínima unidad de análisis” de la psicología social: el objeto de estudio de ésta no es el individuo, la persona o el sujeto en sí mismo, como lo es para la psicología o el psicoanálisis, sino el vínculo que un sujeto pueda establecer con otro sujeto. Pichón Rivière hace de este vínculo entre un sujeto y otro, una relación bidireccional (Enrique Pichón Rivière, 1985 Pág. 22).</p>	<p>La variable vínculo interpersonal es dependiente para realizar la siguiente investigación, medimos con las dimensiones incidencia de las relaciones interpersonales, el grado de conexión humana y las normas de convivencias las docentes de la Institución Educativa Padres Somascos “El Cenáculo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonal es. • Niveles de relaciones humanas. • Normas de convivencias. • Consideraciones hacia las personas. • Desarrollo personal 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento del vínculo interpersonal. • Interacciones, apoyo, relaciones de amistad. • Actitudes, empatía, comunicación. • Cambio de actitudes. • Coordinación interna. • Convivencia laboral. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿El trato con sus compañeras de trabajo es? 2. ¿Su conocimiento pedagógico como parvularias es? 3. ¿Las decisiones tomadas en el ambiente de trabajo por lo general son? 4. ¿La motivación que Usted recibe de los directivos de su trabajo es? 5. ¿Cómo es su ambiente de trabajo? 6. ¿El valor como profesional que recibe de sus directivos es? 7. ¿En el lugar de trabajo a qué nivel existe confianza? 8. ¿Las promesas realizadas en el ambiente de trabajo se cumplen a qué nivel? 9. ¿Considera que la convivencia en la sección jardín es buena? 10. ¿Cómo es la convivencia con sus compañeras? 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

				<p>11. ¿Cómo es su participación en toda la Institución?</p> <p>12. ¿Cómo son sus valores en la Institución?</p> <p>13. ¿Cómo cumple con los reglamentos de la Institución?</p> <p>14. ¿En qué nivel es representado el PEI?</p> <p>15. de la Institución?</p> <p>16. ¿Cómo es sus compañeras compartir con de trabajo?</p>	
--	--	--	--	---	--

CUADRO 2

VARIABLE INDEPENDIENTE

VARIABLE: CLIMA LABORAL					
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>La teoría de Clima Organizacional de Likert (1965) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. (Brunet,1999)</p>	<p>La variable clima laboral para efecto de esta investigación se midió de las dimensiones del ambiente laboral, trabajo en equipo, la responsabilidad, conflictos, integración y aprendizaje organizacional entre las docentes de la Unidad Educativa Padres Somascos “El Cenáculo”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente laboral. • Trabajo en equipo • Desempeño Laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de cambio. • Agentes de cambio. • Autonomía laboral. • Trabajo en conjunto. • Apoyo laboral. • Relaciones entre docentes • Distribución de funciones. • Estrategias. • Habilidades y capacidades pedagógicas. • Ética pedagógica. • Motivación que demuestra 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cómo es la confianza de las personas con quien trabajo? 2. ¿La autoestima de mis compañeras de trabajo es? 3. ¿A qué nivel celebramos reuniones con nuestras compañeras de trabajo? 4. ¿Cómo es la confianza de mis compañeras de trabajo? 5. ¿Cuál es mi respeto por mis compañeras de trabajo, aunque no esté de acuerdo con su criterio? 6. ¿Su satisfacción con su trayectoria en la Institución es? 7. ¿Cómo se siente en la Institución donde trabaja? 8. ¿Se siente integrada en la Institución que trabaja? 9. ¿Cómo considera el ambiente de trabajo? 10. ¿Cómo es la comunicación sobre los resultados y marcha de la Institución? 11. ¿Su participación en el PEI es? 12. ¿Sus incentivos por sus jefes, durante los dos últimos años que viene laborando en la Institución es? 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

			<p>en el cumplimiento de sus obligaciones docentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de trabajo individual-colectivo. • Motivación. • Toma de decisiones. 	<p>13. ¿Cuál es su participación el código de ética de la Institución?</p> <p>14. ¿La reunión de directivos con las docentes es?</p> <p>15. ¿En qué medida observan los directivos el desempeño laboral de sus docentes?</p>	
--	--	--	---	--	--

2.4. Población y muestra

2.4.1 Población.

Grupo de personas, objetos o medidas que tienen algunas particularidades iguales que se toman en un espacio y en una determinada hora. Cuando se realiza algún trabajo investigativo debe de tenerse en cuenta ciertas peculiaridades de primer orden al clasificarse La población bajo estudio entre éstas tenemos: Una coordinadora, 21 tutoras, 8 profesoras especiales, 2 psicólogas, 2 psicopedagogas, en total tenemos en la Sección inicial 34 colaboradores.

CUADRO 3

POBLACIÓN Y MUESTRA	
PERSONAL	NÚMERO DE LA
POBLACIÓN	
Coordinadora	1
Tutoras	21
Profesoras especiales	8
Psicólogas	2
Psicopedagogas	2
TOTAL	34

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.

Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

2.4.2 Muestra.

Esta investigación se realizó con una muestra censal, por tratarse de una población manejable, debido a la poca cantidad de encuestados, porque se utilizó toda la población.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad

2.5.1 Técnica

Es una forma de unir la información, es la manera como se realizó la medición de los datos objetos de la investigación para luego arrojar los porcentajes obtenidos para ser representados, ha demandado la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de datos, tanto a nivel de gabinete como de campo.

El presente trabajo investigativo de desarrollo con los datos que detallamos a continuación: La integración de información la realizamos a través de la entrega de una encuesta, esta encuesta estuvo seleccionada en 4 fragmentos: El primer fragmento fue sobre generalidades; el segundo fragmento sobre conocimientos relacionados a las relaciones humanas; la tercera parte sobre aspectos relacionados al clima laboral; y la cuarta parte sobre actitudes hacia el cambio.

Técnica de gabinete. - Fueron útiles para recaudar información bibliográfica, tales como:

El fichaje.- Se utilizó de manera precisa los conceptos destacados, a través de la creación de fichas que se utilizaron para ordenar y registrar los detalles más relevantes de los conceptos que fueron considerados en todo el proceso de la investigación, entre ellas tenemos las siguientes:

Ficha de resumen. - Se utilizó para hacer la síntesis de teorías y acotar fuentes de otros autores, se lo realizó de maneras organizadas, concisas y pertinentes.

Fichas textuales. - Se implementó para la transcripción de teorías y conceptos, de acuerdo con su bibliografía o de donde se originó la teoría que se utilizó.

Fichas bibliográficas. - Se implementó en el archivo de datos de las teorías consultadas y de esta manera quedará el soporte científico que corresponde a la investigación.

Técnica de evaluación. - Se utilizó para recaudar la información de la variable dependiente, la técnica que se utilizó fue la aplicación de encuesta a las parbularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

2.5.2 Instrumentos

El cuestionario fue el instrumento que utilizamos ya que es un instrumento cuantitativo, para desarrollar los datos requeridos y así de esta forma llegar a obtener nuestros objetivos en la investigación

CUADRO 4
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Técnicas de investigación investigación	Instrumentos de cuestionario
Encuesta	Lista de
Observación cotejo	Lista de

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.
Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

2.5.2.1 Validez

En esta investigación la validez y confiabilidad del instrumento del cuestionario el cual fue elaborado y guiado por las dimensiones e indicadores de cada una de las variables, y bajo la revisión de expertos.

- ✓ Los instrumentos están elaborados con lógica utilizando correctamente las variables con sus respectivas dimensiones.
- ✓ Los instrumentos son adecuados en la investigación.
- ✓ Los instrumentos ayudan a comprobar la veracidad de la hipótesis de la investigación.
- ✓ Los instrumentos demuestran la realidad y la redacción de los ítems van de acuerdo a sus indicadores.
- ✓ Los instrumentos abarcan el total de las dimensiones por sus variables.

2.5.2.2 Confiabilidad

Medimos o cuantificamos el nivel de fiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach y demostraremos los resultados obtenidos.

CUADRO 5

VARIABLES	ALFA DE CRONBACH	N° DE ÍTEMS
Vínculo interpersonal	0,711	15
Clima laboral	0,715	15

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.
Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

2.6 Métodos de análisis de datos

De igual manera Lozano (2010) describir los datos es la técnica que consiste en conocer la información o los datos y su interpretación numérica para obtener información real y confiable, terminado el trabajo de investigación.

Los resultados fueron sistematizados en el programa estadístico IBM SPSS versión 22 y el programa de Excel para Windows, donde se los represento mediante las tablas correspondientes para darle una mejor interpretación y el instrumento fue cuantitativo.

2.7. Aspectos éticos

Esta investigación está centrada en que los datos obtenidos fueron directamente con los involucrados las parvularias y colaboradores de la sección jardín de la Unidad Educativa Padres Somascos “El Cenáculo” y que el nombre de la Institución y los datos serán tomados bajo la autorización de la máxima autoridad de la Institución el Director General sacerdote Padre Hermelindo Ariza. Y su rectora la MSc. Priscilla Bravo Anchundia.

Se da total seguridad de la credibilidad a los derechos del autor, siendo estos datos fundamentados en nuestra realidad problemática, sus antecedentes y las fuentes referentes al tema de investigación hemos citado bajo la guía de las normas APA.

III. RESULTADOS

Para realizar la comprobación de nuestra investigación utilizamos los instrumentos de recolección de datos, direccionado a cada variable: Vínculo interpersonal y el clima laboral, los dos instrumentos fueron estructurados de acuerdo con la lógica de cada variable, y sus preguntas están elaboradas de acuerdo de acuerdo a la escala de LIKERT, llevando 5 alternativas de respuesta: Excelente, muy buena, buena, mala y muy mala, las cuales tenían un valor del 1 al 5.

3.1 Análisis Descriptivo

Objetivo General.

Determinar la relación entre el vínculo interpersonal y el clima laboral entre las parvularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo” Guayaquil, Ecuador, 2017.

TABLA 1.

Relación entre las normas de convivencias y el clima laboral con las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

	NIVELES	CLIMA LABORAL					
		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%
VÍNCULO INTERPERSONAL	MEDIO	29	85,3%	0	0,0%	29	85,3%
	ALTO	0	0,0%	5	14,7%	5	14,7%
	TOTAL	29	85,3%	5	14,7%	34	100,0%

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.

Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

Relación entre las normas de convivencias y el clima laboral con las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”



Figura 1

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.

Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales.

Interpretación:

La tabla 1 demuestra un 85,3% que representa que el vínculo interpersonal está en un nivel medio y de igual manera nos indica que el clima laboral se desarrolla en un nivel medio. Así mismo, nos indica un porcentaje del 14,7% está en un nivel alto siendo de la misma forma un nivel alto el clima laboral.

Estos datos nos demuestran claramente que de los 34 encuestados solo 5 personas están de acuerdo que el clima laboral se desarrolla en un nivel alto, siendo así los 29 restantes manifiesta que el clima laboral se desarrolla en un nivel medio.

Objetivo Específico 1

Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el clima laboral de las parbularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”.

TABLA 2.

Relación entre las normas de convivencias y el clima laboral con las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

NIVELES	CLIMA LABORAL						
	MEDIO		ALTO		TOTAL		
	fi	%	fi	%	fi	%	
BAIO	10	29,4%	0	0,0%	10	29,4%	
RELACIONES INTERPERSONALES	MEDIO	14	41,2%	4	11,8%	18	52,9%
	ALTO	5	14,7%	1	2,9%	6	17,6%
	TOTAL	29	85,3%	5	14,7%	34	100,0%

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.

Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

Relación entre las normas de convivencias y el clima laboral con las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

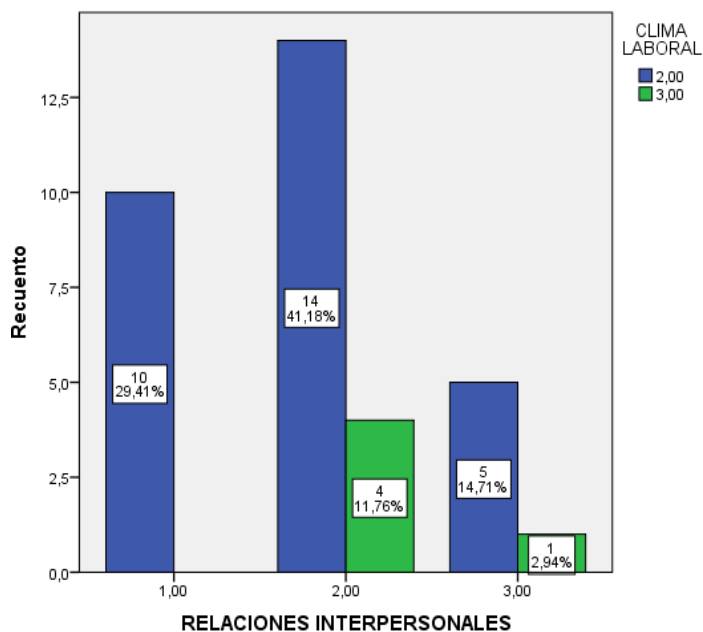


Figura 2

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.

Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

Interpretación:

La tabla 2 nos indica que el 41,2% que demuestran las relaciones interpersonales están en un nivel medio y de la misma manera nos refleja que el clima laboral se encuentra en un nivel medio.

De igual manera el 2,9% que representa que las relaciones interpersonales se encuentran en un nivel alto y así el clima laboral en un nivel alto., en este mismo porcentaje. Así mismo la tabla 2 nos deja ver claramente que el 29,4 de las relaciones interpersonales está en un nivel bajo, siendo el total de 10 personas de las 34 encuestados.

Objetivo Específico 2

¿Establecer qué relación existe entre las relaciones humanas y el clima laboral de las parbularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?

TABLA 3.

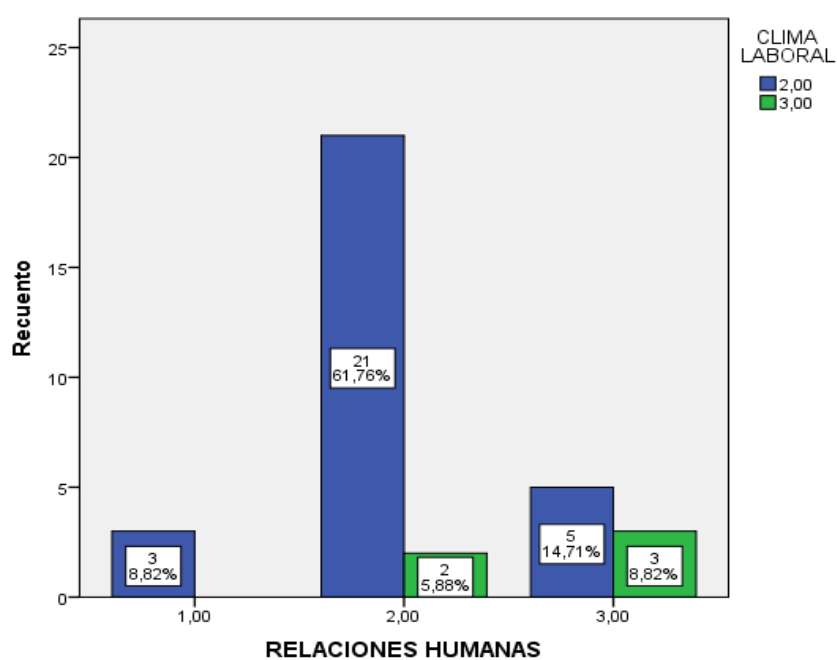
Relación entre las normas de convivencias y el clima laboral con las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

	NIVELES	CLIMA LABORAL					
		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%
RELACIONES HUMANAS	BAJO	3	8,8%	0	0,0%	3	8,8%
	MEDIO	21	61,8%	2	5,9%	23	67,6%
	ALTO	5	14,7%	3	8,8%	8	23,5%
	TOTAL	29	85,3%	5	14,7%	34	100,0%

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.

Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

Relación entre las normas de convivencias y el clima laboral con las parbularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

**Figura 3**

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.

Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

Interpretación.

La tabla 3 demuestra que el 61,8% hace referencia a las relaciones humanas en un nivel medio de la misma forma al clima laboral. De la misma forma el 8,8% que nos indica que las relaciones humanas están en un nivel bajo.

La tabla 3 nos demuestran claramente el nivel de las relaciones humana se desarrolla mediáticamente ya que 21 personas de las 34 encuestadas nos dicen aceptablemente que hay buenas relaciones humanas.

Objetivo Específico 3

¿Establecer la relación entre las normas de convivencia y el clima laboral de las párvulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?

TABLA 4.

Relación entre las normas de convivencias y el clima laboral con las párvulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

NIVELES		CLIMA LABORAL					
		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%
NORMAS DE CONVIVENCIA	BAJO	2	5,9%	0	0,0%	2	5,9%
	MEDIO	22	64,7%	0	0,0%	22	64,7%
	ALTO	5	14,7%	5	14,7%	10	29,4%
	TOTAL	29	85,3%	5	14,7%	34	100,0%

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.

Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

Relación entre las normas de convivencias y el clima laboral con las párvulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

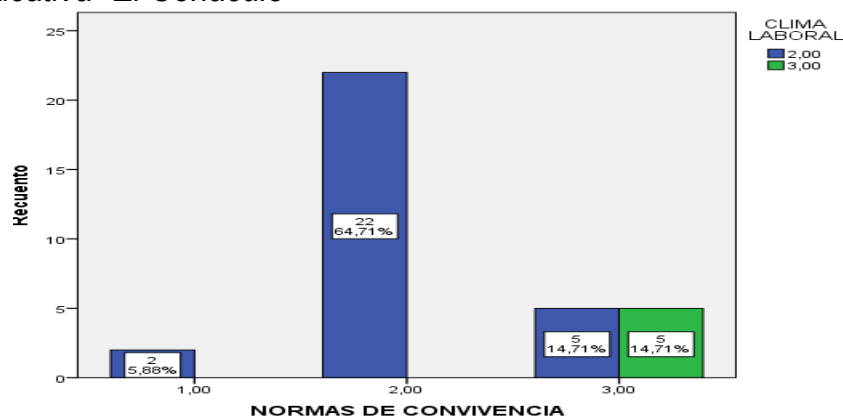


Figura 4

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.

Elaboración: Lic. Araceli Loor Zambrano – Lic. Angélica Vásquez Morales

Interpretación.

La tabla 4 demuestra un 64,7% aceptando las normas de convivencias están en un nivel medio mientras el clima laboral también está en un nivel medio. De igual forma un 5,9% demuestra que las normas de convivencias están en un nivel bajo, que representa a 2 de las 34 personas encuestadas. Llegamos a la conclusión que el nivel de las normas de convivencias es aceptable ya que se encuentra su mayor porcentaje por encima del 50%.

Objetivo Específico 4

¿Determinar la relación entre las consideraciones hacia las personas y el clima laboral de las parbularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?

TABLA 5.

Relación entre las consideraciones hacia las personas y el clima laboral con las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

NIVELES		CLIMA LABORAL					
		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%
CONSIDERACIONES HACIA LAS PERSONAS	BAJO	3	8,8%	0	0,0%	3	8,8%
	MEDIO	19	55,9%	3	8,8%	22	64,7%
	ALTO	7	20,6%	2	5,9%	9	26,5%
	TOTAL	29	85,3%	5	14,7%	34	100,0%

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.

Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

Relación entre las consideraciones hacia las personas y el clima laboral con las parbularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

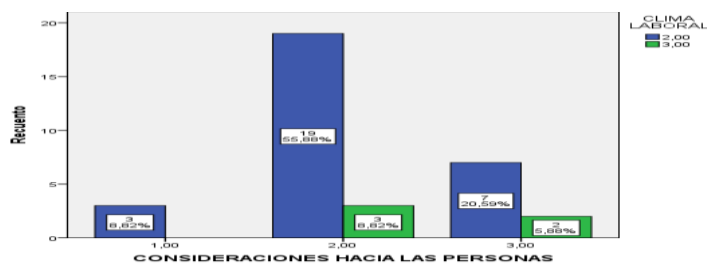


Figura 5

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.

Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

Interpretación

La tabla 5 nos dice en el porcentaje de 55,9% que las consideraciones hacia las personas están en un nivel medio, mientras que el ambiente laboral también se encuentra en un nivel medio. De la misma forma nos demuestra un 8,8% nos dice que las consideraciones hacia las personas están en un nivel bajo. La información nos deja ver claramente que 19 personas de las 34 encuestadas contestaron que las consideraciones hacia las personas están en su porcentaje aceptable.

Objetivo Específico 5

¿Establecer qué relación existe entre el desarrollo personal y el clima laboral de las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”?

TABLA 6.

Relación entre el desarrollo personal y el clima laboral con las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

NIVELES		CLIMA LABORAL					
		MEDIO		ALTO		TOTAL	
		fi	%	fi	%	fi	%
DESARROLLO PERSONAL	MEDIO	23	67,6%	2	5,9%	25	73,5%
	ALTO	6	17,6%	3	8,8%	9	26,5%
	TOTAL	29	85,3%	5	14,7%	34	100,0%

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.

Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

Relación entre las consideraciones hacia las personas y el clima laboral con las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

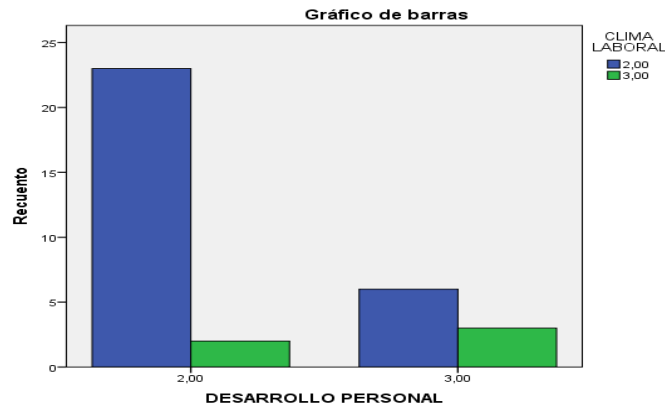


Figura 6

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.

Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

Interpretación.

La tabla 6 nos indica que hay un porcentaje del 67,6% que nos dice que el desarrollo personal está en un nivel medio mientras que el clima laboral también está en un nivel medio. De igual manera nos dice que el 17,6% del desarrollo personal está en un nivel alto. Esto nos deja ver claramente que el desarrollo personal es aceptable porque su nivel medio está por encima del 50%

3.2 Análisis Inferencial

Demostración de hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis, H1: El vínculo interpersonal tiene relación con el clima laboral entre las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

Hipótesis, Ho: El vínculo interpersonal no tiene relación con el clima laboral entre las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

TABLA 7
Relación entre vínculo interpersonal y el clima laboral

VARIABLES	r de PEARSON	SIG.
Vínculo interpersonal	0,995	0,000
Clima laboral	0,995	0,000

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.

Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

Interpretación

La tabla 7 demuestra Pearson un valor de r (0,995) lo que indica una conexión positiva entre el vínculo interpersonal y el clima laboral, que al ser $< 0,01$ nos explica que la correlación es significativa entre las variables vínculo interpersonal y el clima laboral. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H_{e1} : Las relaciones interpersonales tienen relación directa con el clima laboral con las parbularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”.

Tabla 8
Relación entre relaciones interpersonales y el clima laboral

VARIABLES	r de PEARSON	SIG.
Relaciones Interpersonales	0,322	0,000
Clima laboral	0,322	0,000

La correlación es significativa en el nivel 0,01

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.

Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

Interpretación

La tabla 8 demuestra que el coeficiente Pearson es $r(0,322)$ demuestra una relación positiva débil, que al ser $< 0,01$ nos indica la relación entre relaciones interpersonales y el clima laboral es significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

He₂: Las relaciones humanas tienen relación directa con el clima laboral con las parvularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”.

Tabla 9
Relación entre las relaciones humanas y el clima laboral

VARIABLES	r de PEARSON	SIG.
Relaciones Humanas	0, 506	0,000
Clima laboral	0, 506	0,000

La correlación es significativa en el nivel 0,01

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.
Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

Interpretación

La tabla 9 nos indica que el coeficiente Pearson es $r(0,506)$ lo que indica que no existe ninguna relación entre las relaciones humanas y el clima laboral,) también nos indica que no hay una relación entre las dos dimensiones por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 3

He₃: Las normas de convivencia tienen relación directa con el clima laboral con las parvularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”.

Tabla 10
Relación entre normas de convivencia y el clima laboral

VARIABLES	r de PEARSON	SIG.
Normas de convivencia	0, 704	0,000
Clima laboral	0, 704	0,000

La correlación es significativa en el nivel 0,01

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.
Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

Interpretación.

La tabla 10 nos demuestra que el coeficiente Pearson r (0,704) demuestra una relación positiva fuerte y la significancia (0,000) que al ser $< 0,01$ nos dice que existe una relación entre normas de convivencias y el clima laboral. Por tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

He₄: Las consideraciones hacia las personas tienen relación directa con el clima laboral con las parvularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”.

Tabla 11
Relación entre consideraciones hacia las personas y el clima laboral

VARIABLES	r de PEARSON	SIG.
Consideraciones hacia las personas	0, 341	0,000
Clima laboral	0, 341	0,000

La correlación es significativa en el nivel 0,01

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.
Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

Interpretación

La tabla 11 nos presenta el coeficiente Pearson r (0,341) que nos indica una relación entre consideraciones hacia las personas y el clima laboral y la significancia (0,000) que al ser $< 0,01$ justifica la relación entre ambas variables. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis de la investigación y rechazamos la hipótesis nula.

Hipótesis específica 5

H₅: El desarrollo personal tiene relación directa con el clima laboral con las parbularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”.

Tabla 12
Relación entre el desarrollo personal y el clima laboral

VARIABLES	r de PEARSON	SIG.
Desarrollo personal	0, 619	0,000
Clima laboral	0, 619	0,000

La correlación es significativa en el nivel 0,01

Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.
Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

Interpretación.

La tabla 12 nos indica el coeficiente Pearson es $r(0,619)$ que nos indica una relación positiva entre desarrollo personal y el clima laboral, y la significancia (0,000) que no al ser $< 0,01$ justifica nos indica la relación entre ambas variables por lo tanto se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

El presente trabajo investigativo nos demuestra la relación que existe entre el vínculo interpersonal y el clima laboral que existe con las párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”.

Donde el objetivo general nos lleva a determinar la relación que existe entre el vínculo interpersonal y el clima laboral entre las parvularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo, donde encontramos un 85,3% que representa que el vínculo interpersonal se desarrolla en un nivel medio y de la misma forma nos indica que el clima laboral se desarrolla en un nivel medio. Demostrando de la misma manera el coeficiente r de Pearson 0,995 en la Hipótesis general, nos indica una relación aceptada entre el vínculo interpersonal y el clima laboral, por lo tanto, este coeficiente nos hace aceptar la hipótesis de la investigación rechazando la hipótesis nula.

Así mismo (Venutolo, 2009), demuestra que el vínculo interpersonal y el clima laboral se relacionan muy estrechamente ya que si las relaciones entre el personal del trabajo son positivas habrá un clima laboral óptimo y los resultados de rendimientos serán favorable para cualquier empresa y los únicos beneficiados serán todos los integrantes de la Institución llámese empleados como administrativos.

El primer objetivo específico es establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el clima laboral de las parvularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, la tabla 2 nos indica un 41,2% que representa que las relaciones interpersonales están en un nivel medio y de la misma manera nos demuestra que el clima laboral se encuentra en un nivel medio, reflejando el coeficiente de r Pearson 0,322 demostrándonos una relación aunque débil y la variable clima laboral y la dimensión relaciones interpersonales, aceptando la hipótesis de esta investigación y rechazamos la hipótesis nula.

Así mismo Cáceres, (2015) nos comunica que la manera como se desenvuelven los seres humanos que labora en una Institución es propio de su forma de ser en cada trabajador y lo que se obtendrá serán resultados favorables para la institución,

y que trabajar con valores apegados a nuestra conciencia nos dejara tranquilos y estaremos demostrando una convicción a nuestro actuar haciendo las cosas porque nos gusta.

De otra forma Fernández, (2003) nos dice que los empleados se desenvuelven con sus propias actitudes siendo su actuar en un salón de clase o en cualquier otro lugar y así observamos el desarrollo de cada individuo dentro de la sociedad y cada trabajador es responsable de lo que realiza. Cada empleado conoce su grado de responsabilidad ante su trabajo y lo que conseguirá serán los resultados definidos que se trazó al inicio.

Como nos indica el segundo objetivo específico determinar qué relación existe entre las relaciones humanas y el clima laboral de las parvularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, donde la tabla 3 nos arroja el 61,8% que representa a las relaciones humanas en un nivel medio de la misma forma al clima laboral. Así mismo nos indica el coeficiente de r Pearson 0,506 lo que indica que no existe una relación entre las relaciones humanas y el clima laboral por lo tanto aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis de la investigación.

Estepa, (2004) demuestra que al estar decidido emplearse como docente fiscal y ser un profesor con ética profesional es permitirse seguir reglamentos estipulado hacia una sociedad de bien y ser responsable con obtener estudiantes con valores ya que la sociedad necesita personas responsables y los únicos responsables son los docentes de educar con credibilidad y criterio formado para obtener una sociedad con dignidad.

Baños Monroy (2011) aporta que si conocemos como desenvolvemos en nuestra sociedad y familiarizarnos con todo lo que nos rodea y tomar las decisiones correctas obtendremos una sociedad digna para toda la sociedad. Ya que si el entorno se muestra de forma negativo será contra productivo para todos, y lo que necesitamos es un ambiente positivo para realizar todas nuestras destrezas.

Así nos dice Ríos (2011) que los caracteres de los diferentes maestros son variables nadie se comporta de la misma manera cada profesor aplica sus propios reglamentos y es responsables de como impartir sus conocimientos a sus

estudiantes, realizará una clase atractiva ya que de allí la importancia de tener profesores de calidad y que tengan valores propios del ser humano transmitiendo a sus alumnos lo mejor que le va a servir para la vida.

En el tercer objetivo específico nos indica Graciela Lombardi (2001) que el docente debe ser muy inteligente en la forma de relacionarse con su entorno ya que en ocasiones se torna un ambiente complicado el cual hay que sobrellevarlo con madurez y mucha ética profesional hacia el desarrollo del mismo y como un verdadero maestro dar la solución más justa a las adversidades que se nos presenten. De igual forma el objetivo 3 que nos dice establecer la relación entre las normas de convivencia y el clima laboral de las parvularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, y de igual forma la tabla 4 nos presenta un porcentaje del 64,7% que nos dice que las normas de convivencias están en un nivel medio mientras el clima laboral está en un nivel medio. Burke Borucki y Kaufman (2002) confirman que la manera como nos desenvolvemos como docentes es la clave para que nuestro entorno laboral sea el mejor y los objetivos trazados se cumplan a cabalidad y de esta manera beneficiar a toda la comunidad educativa y nuestro clima laboral sea el más aceptado. El coeficiente r de “Pearson que es de 0,704 nos demuestra que hay una estrecha relación con las normas de convivencias y el clima laboral por lo tanto aceptamos la hipótesis de la investigación rechazando la hipótesis nula.

En cuanto al objetivo específico 4, determinar la relación entre las consideraciones hacia las personas y el clima laboral de las parvularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, La tabla 5 nos dice en el porcentaje de 55,9% que las consideraciones hacia las personas se encuentran en un nivel medio mientras que el clima laboral está en un nivel medio. Así mismo nos dice el coeficiente de r Pearson 0,341 el cual nos indica que las consideraciones hacia las personas y el clima laboral hay una relación aceptada por esta razón se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de la investigación.

Sisa (2013) nos indica que las relaciones interpersonales son tan necesarias en todo nivel y hay muchas empresas que no cuenta con un departamento que este destinado a ver las necesidades del personal donde se preocupen por capacitarlos

y para que ellos puedan producir y conseguir los objetivos que tiene la institución y de esa manera se logrará un clima laboral aceptable y favorable para todos. Ivette (2015) notifica que en toda institución se produce a lo máximo cuando su personal se encuentra motivado, por lo tanto, si el personal se encuentra desmotivado sus objetivos no serán alcanzados en su totalidad.

El objetivo específico 5, establecer qué relación existe entre el desarrollo personal y el clima laboral de las parvularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo la tabla 6 nos indica que hay un porcentaje del 67,6% que nos dice que el desarrollo personal está en un nivel medio mientras que el clima laboral está en un nivel medio. De igual manera nos dice que el 5,9% del desarrollo personal está en un nivel medio mientras el clima laboral se encuentra en un nivel alto. El coeficiente de r Pearson 0,619 nos indica una relación positiva entre la dimensión desarrollo personal y la variable clima laboral, por lo tanto, aceptamos la hipótesis de la investigación y rechazamos la hipótesis nula.

Así nos dice Calderón (2011) que para que el clima o ambiente laboral sea el idóneo en cualquier empresa o institución las relaciones o vínculo interpersonal deben de ser las mejores, esto depende mucho de cómo se sienta cada trabajador en su lugar de trabajo, esto se da de acuerdo a la disponibilidad que tenga la persona por ser competente y el criterio que tenga de lo que es realizar su trabajo y la capacidad que tenga en desarrollar sus destrezas y el carisma que tenga al tratar a sus compañeros de labores él manifiesta que cuando un trabajador no rinde al 100% es porque no está contento con los reglamentos de la institución y por lo tanto el ambiente laboral se torna complicado, la motivación es un punto clave que todo jefe o coordinador debe realizar con sus empleados en su empresa, permitir que trabajen en equipo es lo más saludable para el grupo de trabajo y el clima laboral será excelente.

V. CONCLUSIONES

El estudio arriba antes mencionado da los siguientes resultados:

1. El vínculo interpersonal tiene conexión con el clima laboral entre las parbularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, donde la tabla 7 nos demuestra que el valor de r (0,995) demuestra una relación positiva entre el vínculo interpersonal y el clima laboral, esto nos explica que la correlación es significativa.
2. La dimensión relaciones interpersonales tienen una directa relación con el clima laboral con las parbularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, la tabla 8 demuestra que el coeficiente r (0,322) demuestra una débil relación y nos indica la relación entre relaciones interpersonales y el clima de trabajo.
3. La dimensión relaciones humanas tienen relación directa con el clima de trabajo entre las parbularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, la tabla 9 nos demuestra que el coeficiente r (0,506) que las relaciones humanas y el clima de trabajo existe una muy débil relación entre las dos dimensiones.
4. La dimensión normas de convivencia tienen relación directa con el ambiente laboral en las parbularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, la tabla 10 nos explica la relación que existe con el coeficiente r (0,704) que nos explica una relación positiva fuerte que existe una relación entre normas de convivencias y el ambiente de trabajo.
5. La dimensión consideraciones hacia las personas tienen relación directa con el ambiente de trabajo en las parbularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, la tabla 11 nos demuestra el coeficiente r (0,341) que nos indica una relación débil entre consideraciones hacia las personas y el clima laboral.
6. La dimensión el desarrollo personal tiene relación directa con el clima laboral en las parbularias de la Unidad Educativa “El Cenáculo”, la tabla 12 nos presenta el coeficiente r (0,619) que nos indica una relación positiva entre desarrollo personal con el clima laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1. Todos los directivos de la Unidad Educativa Padres Somascos “El Cenáculo” realicen conferencias motivadoras, talleres creativos, charlas que motiven a los participantes, donde intervengan las relaciones interpersonales ya que estas si afectan directamente el ambiente laboral, y de esta manera las parbularias tengan una mejor relación entre ellas y todo el equipo de trabajo de la Unidad Educativa. (Brunet , 2011; Bisquerra , 2003; y otros).
2. Todos los directivos de la Unidad Educativa Padres Somascos “El Cenáculo”, elaboren un cronograma de actividades donde este distribuido por comisiones y así de esta manera el trabajo en equipo se vea evidenciado y por ende mejoren las relaciones interpersonales con todo el personal de la Institución “El Cenáculo” (Burke Borucki y Kaufman , 2002).
3. Que todos los directivos de la Unidad Educativa Padres Somascos “El Cenáculo”, lleve un control de planificaciones semanales a través de sus coordinadores de áreas para que de esta manera el trabajo sea homogéneo y todos trabajen por igual y cumpliendo a tiempo sus actividades y de esta manera no se verán afectadas las relaciones interpersonales entre el personal docente y directivos, los trabajos planificados deben ser semanal, mensual y anual de esa manera los directivos o coordinadores tendrán la facilidad de mantenerse informado del trabajo de todo el personal. (Beatriz Sánchez Bermeo Ana, 2015).
4. Los directivos de la Unidad Educativa Padres Somascos “El Cenáculo”. Realicen nuevos reglamentos de convivencias, que los reglamentos internos de la Institución Padre Somascos “El Cenáculo” sean respetados por todas las parbularias y que se haga un replanteamiento de nuevos códigos de convivencia a beneficios de toda la comunidad Somasca, como institución católica cuidar los valores propios de la religión que nos hace ser verdaderos hijos de Dios respetando los mandamientos que Él nos dejó. (Bisquerra, 2003).

5. Que todos los directivos de la Unidad Educativa Padres Somascos “El Cenáculo”, capaciten al personal para lograr ambientes agradables para mantener un adecuado nivel de actitud positiva en las relaciones humanas, seminarios de autoestimas donde cada uno del personal vea lo relevante e importante que es para la Institución educativa. (Calderón Diana Elizabeth Uría, 2011).
6. Los directivos de la Unidad Educativa Padres Somascos “El Cenáculo”, Organizar actividades anuales solo con los maestros tipo olimpiadas, donde participen en deportes y otros concursos de integración, esto hace que los niveles de relaciones humanas mejoren y su desempeño laboral será el óptimo y todo el clima laboral mejora de manera considerable. (Fahler [Libro]. – 2009).

VII. REFERENCIAS

- Antúnez Yokasta: El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua, Aragua: [s.n.], (2015).
- Armada, E (2015) Tesis. La satisfacción del usuario como indicador de la calidad del servicio municipal de deporte: Percepción, análisis y evolución, (Tesis doctoral). Facultad de ciencias
- Baños Monroy Verónica Elián Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México. Tesis Doctoral. - Madrid, España: [s.n.], 2011.
- Beatriz Sánchez Bermeo Ana // Tesis de grado. - 2015.
- Bennett. Al et (2006).
- Bisquerra, (2009) Metodología de la investigación educativa, Madrid: Muralla S.A.
- Bowlby J. Vínculo afectivo y pérdida. - 1907 - 1990.
- Bracero Hernández Estudio de la coordinación como proceso directivo en la empresa Coprefil Camagüey [Sección de libro] / aut. libro Bracero Lisandro Hernández. - [s.l.]: Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2010d/785/, 2010.
- Brunet L. El clima de trabajo en las organizaciones. - [s.l.]: Trillas pág.13 al 15, 2011.
- Burke Borucki y Kaufman. (2002).
- Cáceres Marcos Herminio Calcina Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012 // Tesis Doctoral. - Lima, Perú: [s.n.], (2015).
- Calderón Diana Elizabeth Uría: El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño Laboral de los trabajadores // Tesis de grado. - Ambato, Ecuador: [s.n.], 2011.
- Douglas. McGregor Administración escuela neohumano y sus teorías [Sección de libro]. - 2001.educación Tesis de grado de [En línea]. - 2013. (2007).
- Estepa Paulino Murillo Didáctica y Organización Educativa // Informe. - Sevilla, España: Universidad de Sevilla. Facultad de Ciencias de la Educación,2004.
- Guamán Gusqui Wilmer Danilo. Muentes, Baque Miguel Ángel. Palacios, Huacón Mayra Alejandra Elaboración de un manual de estrategias que permita

mejorar el clima laboral en la empresa servicios e importaciones Alvarado s.a., Seimalsa // Tesis de grado. - Guayaquil, Ecuador: [s.n.], 2013.

https://es.wikipedia.org/wiki/Toma_de_decisiones. - 11 de diciembre de 2014. - 27 de diciembre de 2017.

<https://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Verificabilidad>. - 16 de septiembre de 2010. - 27 de diciembre de 2017.

Ivette Sum Mazariegos Mónica Motivación y desempeño laboral // Tesis de grado. - Quetzaltenango Guatemala: [s.n.], (2015).

Jiménez Nelsy Marien Cortés Diagnóstico del clima organizacional. Hospital // Tesis de grado. - Xalapa, México: [s.n.], (2009).

Pichon-Riviere Enrique Teoría del Vínculo [Sección de libro]. (2012).

Ríos Lisset Foster Características que asume la convivencia en una escuela municipal de la región metropolitana // Tesis de grado. - Santiago, Chile: [s.n.], (2011).

Riviére Enrique Pichón [Sección de libro]. (1985).

Sisa Chida Alicia Germania "Las relaciones interpersonales y su incidencia el clima organizacional en el grupo Corporativo Mary Carmen en la Provincia de Tungurahua en la ciudad de Ambato // Tesis de grado. - Ambato, Ecuador: [s.n.], (2013).

Venutolo Emilio Mario ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN EMPRESAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS // Tesis Doctoral. - Valencia, Buenos Aires, Argentina. : [s.n.], (2009).

VIII. ANEXOS

FICHA TÉCNICA “Vínculo interpersonal”

DATOS INFORMATIVOS:

Denominación:	Encuesta
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Institución:	Unidad Educativa “El Cenáculo”
Fecha de aplicación:	8 de enero de 2018
Autores:	Lic. Loor Zambrano Rosa Araceli y Lic. Vásquez Morales Nimia Angélica
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Forma de aplicación:	Individual

OBJETIVO:

- Medir el vínculo interpersonal en la Unidad Educativa “El Cenáculo”, Guayaquil, Ecuador, 2017.

DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:

- Clima laboral:
- Relaciones interpersonales:
- Relaciones Humanas
- Normas de convivencia
- Consideraciones hacia las personas
- Desarrollo personal

ENCUESTA

La presente encuesta se realiza con el fin de medir la variable vínculo interpersonal, se realizará de manera anónima para proteger la identidad de los encuestados.

5: Excelente 4: Muy buena 3: Buena 2: Mala 1: Muy mala

ÍTEMS	5	4	3	2	1
¿El trato con sus compañeras de trabajo es?					
¿Su conocimiento pedagógico como párvula es?					
¿Las decisiones tomadas en el ambiente de trabajo por lo general son?					
¿La motivación que Usted recibe de los directivos de su trabajo es?					
¿Cómo es su ambiente de trabajo?					
¿El valor como profesional que recibe de sus directivos es?					
¿En el lugar de trabajo a qué nivel existe confianza?					
¿Las promesas realizadas en el ambiente de trabajo se cumplen a que nivel?					
¿Considera que la convivencia en la sección jardín es buena?					
¿Cómo es la convivencia con sus compañeras?					
¿Cómo es su participación en toda la Institución?					
¿Cómo son sus valores en la Institución?					
¿Cómo cumple con los reglamentos de la Institución?					
¿En qué nivel es representado el PEI de la Institución?					
¿Cómo es su compartir con sus compañeras de trabajo?					

ENCUESTA

La presente encuesta se realiza con el fin de medir el clima laboral, se realizará de manera anónima para proteger la identidad de los encuestados.

5: Excelente	4: Muy buena	3: Buena	2: Mala	1: Muy mala
---------------------	---------------------	-----------------	----------------	--------------------

ÍTEMS	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
¿Cómo es la confianza de las personas con quien trabajo?					
¿La autoestima de mis compañeras de trabajo es?					
¿A qué nivel celebramos reuniones con nuestras compañeras de trabajo?					
¿Cómo es la confianza de mis compañeras de trabajo?					
¿Cuál es mi respeto por mis compañeras de trabajo, aunque no esté de acuerdo con su criterio?					
¿Su satisfacción con su trayectoria en la Institución es?					
¿Cómo se siente en la Institución donde trabaja?					
¿Se siente integrada en la Institución que trabaja?					
¿Cómo considera el ambiente de trabajo?					
¿Cómo es la comunicación sobre los resultados y marcha de la Institución?					
¿Su participación en el PEI es?					
¿Sus incentivos por sus jefes, durante los dos últimos años que viene laborando en la Institución es?					
¿Cuál es su participación el código de ética de la Institución?					
¿La reunión de directivos con las docentes es?					
¿En qué medida observan los directivos el desempeño laboral de sus docentes?					

FOTOGRAFÍAS



Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.
Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales



Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.
Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales



Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.
Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales



Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.
Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales



Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.
Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales



Fuente: Encuesta realizada para medir el vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral.
Elaboración: Lic. Rosa Araceli Loor Zambrano – Lic. Nimia Angélica Vásquez Morales

Solicitud de autorización de estudio

Guayaquil, 05 de diciembre del 2017

MSc. Priscila Bravo Anchundia
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA PADRES SOMASCOS "EL CENACULO"
Ciudad

De mis consideraciones:

YO, Lic. Loor Zambrano Rosa Araceli con C.I. 0915553457, Lic. Vásquez Morales Nimia Angélica con C.I. 0102817129 solicitamos a Usted permiso para aplicar nuestra tesis de Posgrado Magister en la Unidad Educativa Padres Somascos "El Cenáculo" con el título: VÍNCULO INTERPERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA LABORAL ENTRE PÁRBULAS DE LA UNIDAD EDUCATIVA "EL CENÁCULO"

Seguras de contar con su respuesta sea positiva quedamos de Usted muy agradecidas.

Atentamente,



Lcda. Loor Zambrano Rosa Araceli
C.I. 0915553457



Lic. Vásquez Morales Nimia Angélica
C.I. 0102817129

Documento de permiso de aplicación de instrumentos



UNIDAD EDUCATIVA PADRES SOMASCOS

"EL CENÁCULO"

La Rectora de la Unidad Educativa Padres Somascos "El Cenáculo" de la ciudad de Guayaquil, Ecuador Msc. Priscila Bravo Anchundia, quien suscribe la presente.

Hace constar que:

Las docentes Loor Zambrano Rosa Araceli con C.I. 0915553457 y Vásquez Morales Nimia Angélica, con C.I. 0102817129 estudiantes del programa de maestrías en Educación e Idiomas, con mención en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, han aplicado los instrumentos de evaluación en esta Unidad Educativa para la ejecución de su tesis que lleva por título **VÍNCULO INTERPERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA LABORAL ENTRE PÁRBULAS DE LA UNIDAD EDUCATIVA "EL CENÁCULO"**

Se expide la presente solicitud a los interesados, para los fines que estimen convenientes.



Guayaquil, 18 de enero del 2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

Vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral entre párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	9%	1%	22%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	18%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	psicologiaymente.com Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	1%
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
6	repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Catolica De Cuenca Trabajo del estudiante	<1%
8	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

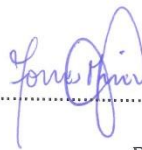
	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Karl Friederick Torres Mirez docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

“Vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral entre párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo” de la (los) estudiante(s) Loor Zambrano, Rosa Araceli y Vásquez Morales, Nimia Angélica, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 26 de diciembre de 2019



Firma

Mg. Karl Friederick Torres Mirez
DNI: 46710220

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

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo LOOR ZAMBRANO ROSA ARACELI identificado con DNI N° 0915553457 egresado del Programa de TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRA: en administración de la educación e idiomas, línea de investigación Gestión y calidad educativa, de la Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado

Vínculo interpersonal y su incidencia en el clima laboral entre párbulas de la Unidad Educativa “El Cenáculo”

en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


LOOR ZAMBRANO ROSA ARACELI
DNI N° 0915553457



Piura, de febrero del 2019

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

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LOOR ZAMBRANO ROSA ARACELI Y VÁSQUEZ MORALES NIMIA ANGÉLICA

INFORME TITULADO:

VINCULO INTERPERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA LABORAL ENTRE PÁRBULAS DE LA UNIDAD EDUCATIVA "EL CENÁCULO".

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE FEBRERO 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



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