



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los docentes de la unidad  
educativa San Pablo, Santa Elena, Ecuador, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR**

Br. Marcos Gregorio Rivas Lino (ORCID: 0000-0002-1432-9646)

**ASESOR**

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PIURA – PERÚ**

**2019**

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios, por ser el inspirador de cada uno de mis pasos dados a diario. A mis padres, por ser guía en el sendero de cada acto que realizo. A mis hermanos, por ser incentivo para seguir adelante con este objetivo y a mis maestros, por transmitirme sus conocimientos y contribuir en efectuar los propósitos trazados.

El autor

### **Agradecimiento**

A Dios todopoderoso, hacedor de las cosas, que me permitió concluir este trabajo.

A la Universidad “Cesar Vallejo, por abrirme sus puertas para instruirme y educarme y a todos esos maestros que impartieron todo ese caudal de conocimientos para llegar a la finalización de este objetivo.

A la U.E “San Pablo”, especialmente a su rectora, que en todo momento brindo las facilidades para efectuar la encuesta a sus profesores.

Mi imperecedera gratitud a todos ellos, y en especial al Dr. Víctor Cruz Cisneros, asesor de proyecto, que en todo momento me ayudo hasta culminar este trabajo.

El autor.

## Página del jurado



### Acta de sustentación de tesis


Siendo las 16h30 del día 11 de julio de 2019, se reunió el jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA SAN PABLO, SANTA ELENA, ECUADOR, 2018, presentada/o por el/la bachiller Rivas Lino Marcos Gregorio.

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

Aprobado por unanimidad

En consecuencia, el/la graduado se encuentran en condición de ser calificado/a/ como APTO para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION.

Piura, 11 de Julio de 2019

  
Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón  
**PRESIDENTE**

  
Dra. Vargas Farias Ana Melva  
**SECRETARIO**

  
Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús  
**VOCAL**



# Declaratoria de Autenticidad

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Rivas Lino, Marcos Gregorio, estudiante del programa de Maestría en Administración de la escuela de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, identificado con CI N.º 0924277361, con tesis titulada: “Relaciones Interpersonales y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “San Pablo”, Santa Elena – Ecuador, 2018”.

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto-plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación que ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi deriven, sometiéndome a la normativa de la Universidad “Cesar Vallejo”.

Piura, junio de 2018.



Marcos Gregorio Rivas Lino

CI. 0924277361

## ÍNDICE

Carátula.....	
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
ÍNDICE .....	vi
Índice de Tablas .....	vii
Índice de Figuras.....	vii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I INTRODUCCIÓN .....	1
II MÉTODO.....	21
2.1 Tipo y diseño de la investigación. ....	21
2.2 Variables de Operacionalización.....	22
2.3 Población, muestra y muestreo.....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....	26
Validez de contenido.....	26
2.5. Métodos de análisis de datos.....	27
2.6. Aspectos éticos:.....	28
III RESULTADOS .....	29
3.1 Resultados descriptivos .....	30
3.2 Resultados inferenciales .....	39
IV DISCUSIÓN .....	43
V CONCLUSIONES .....	47
VI RECOMENDACIONES.....	49
VII.- REFERENCIAS .....	50
ANEXOS .....	56
Cuestionario: Relaciones Interpersonales.....	57
Cuestionario: Desempeño Laboral.....	60
Matriz Validación del Instrumento Variable Relaciones Interpersonales.....	65
Matriz de Validación de la Variable Desempeño Laboral.....	66
Base de datos de las Variables, Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral.....	67
Matriz de Consistencia.....	69
Autorización de Aplicación de los Instrumentos de Evaluación. ....	72
Formulación de Autorización de Publicación de Tesis .....	73

Acta de aprobación de Originalidad de Tesis.....	74
Pantallazo del Software Turnitin .....	75
Dictamen de la Sustentación de Tesis.....	76
Acta de Aprobación de Tesis .....	77
Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación .....	78

### Índice de Tablas

Tabla 1 Participantes de la encuesta .....	12
Tabla 2 Operacionalización de las variables .....	23
Tabla 3 Poblacion a investigar .....	25
Tabla 4 Valoración de las correlaciones.....	27
Tabla 5 Dimensiones de las variables.....	29
Tabla 6 Nivel de la variable 1 R. Interpersonales .....	30
Tabla 7 Nivel de la dimensión relaciones humanas .....	31
Tabla 8 Nivel de la dimensión Relaciones Profesionales .....	32
Tabla 9 Nivel de la dimensión Habilidades Comunicativas .....	33
Tabla 10 Nivel de la variable Desempeño Laboral .....	34
Tabla 11 Nivel de la dimensión personal.....	35
Tabla 12 Nivel de la dimensión institucional.....	36
Tabla 13 Nivel de la dimensión interpersonal.....	37
Tabla 14 Nivel de la dimensión didáctica .....	38
Tabla 15 Correlación entre las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral .....	39
Tabla 16 Correlación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral .....	40
Tabla 17 Correlación entre las relaciones profesionales y el desempeño laboral .....	41
Tabla 18 Correlación entre las habilidades comunicativas y el desempeño laboral .....	42

### Índice de Figuras

Figura 1 Esquema de diseño descriptivo correlacional .....	22
Figura 2 Nivel de la Variable Relaciones Interpersonales. ....	30

Figura 3 Nivel de la Dimensión Relaciones humanas. ....	31
Figura 4 Nivel de la Dimensión Relaciones Profesionales. ....	32
Figura 5 Nivel de la Dimensión Habilidades Comunicativas. ....	33
Figura 6 Nivel de la Variable Desempeño Laboral. ....	34
Figura 7 Nivel de la Dimensión Personal. ....	35
Figura 8 Nivel de la Dimensión Institucional.....	36
Figura 9 Nivel de la Dimensión Interpersonal.....	37
Figura 10 Nivel de la Dimensión didáctica. ....	38



## RESUMEN

En la época, en que vivimos, en el ámbito mundial, nacional y local, se da una marcada inquietud al interior, de los establecimientos educativos en perfeccionar las relaciones de tipo interpersonal, las cuales beneficien al ejercicio laboral de su personal docente y favorezcan para conseguir los objetivos institucionales. Al interior, de la U.E “San Pablo”, como referencia a este estudio, los disímiles actores educativos exteriorizaban que las relaciones interpersonales eran defectuosas, lo cual afectaba al desempeño laboral. Este inconveniente dio lugar a la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo”, Sta Elena – Ecuador, 2018?

Para contestar esta interrogante, se estableció como directriz, determinar la relación existente entre las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo”, Sta Elena - Ecuador, 2018. El estudio se efectuó por el método cuantitativo. El tipo de esta investigación fue correlacional, utilizando en diseño descriptivo – correlacional, se designó un muestreo censal a 30 profesores, debido que la población era muy pequeña. El instrumento para recoger la información fue el cuestionario, el primer cuestionario sobre relaciones interpersonales y el otro cuestionario sobre desempeño laboral, aplicados a los profesores de esta institución educativa, los mismos que se validaron mediante la matriz respectiva. Para analizar la información se utilizó las pruebas estadísticas  $r$  de Pearson y la  $t$  de student, las que ayudaron a determinar la relación entre ambas variables y comprobar las hipótesis. Los resultados mostraron un predominio del nivel de relaciones interpersonales favorable con un 53% y una prevalencia del nivel de desempeño laboral satisfactorio con el 93%. También determinaron que existe relación reveladora entre ambas variables. El índice de relación según el coeficiente  $r$  de Pearson fue de 0,544\*\* (Sig.= 0.002 < 0.01) lo que indica una correlación moderada, directa y reveladora a nivel 0.01.

**Palabras clave:** relaciones interpersonales, relaciones humanas, relaciones profesionales, habilidades comunicativas, desempeño laboral.

## ABSTRACT

Currently in the international, national and local areas, there is a marked concern within educational institutions to improve interpersonal relations to improve interpersonal relation favor the work performance of their teaching staff and performance of their teaching staff and contribute to achieve institutional objectives. Within the Educational Unit "San Pablo" as antecedent to this study, the various educational actors indicated that interpersonal relationships were deficient, which affected the good job performance of teachers. This problem gave rise to the following between interpersonal relationships and the work performance of teachers in the educational unit "San Pablo", Sta Elena - Ecuador, 2018?

To answer this question, the purpose was to determine the relationship between the variable's interpersonal relationship and job performance of teachers of the Educational Unit "San Pablo", Sta Elena - Ecuador, 2018. They study was developed under quantitative method. The type of this investigation was correlational, using a descriptive – correlational design, a census sampling was applied to the 30 teachers, because the population was very small. The instrument to collect the information was the questionnaire, the first questionnaire on the interpersonal relationship and the other questionnaire on labor performance, applied to the teachers of this educational institution, which were validated through their respective validation matrix. To analyze the information, the Pearson's statistical tests  $r$  and the student's  $t$  test were used, which helped to determine the relationship between both variables and the hypotheses. The results a predominance of the level of favorable interpersonal relationships with 53% and a prevalence of satisfactory level of work performance with 93%. They also determined that there is a significant relationship between both variables. The ratio index according to the Pearson  $r$  coefficient was 0.544 \*\* (Sig = 0.002 <0.01) which indicates a moderate, direct and significant correlation at the 0.01 level.

**Keywords:** interpersonal relationships, human relations, labor relations, communication skills, job performance.

## I INTRODUCCIÓN

Toda persona requiere vivir en comunidad y de allí la necesidad imperiosa de mantener buenas relaciones interpersonales, toda colectividad sabe lo indispensable y valedero, que es maravillarse de buenos lazos interpersonales y del infortunio que embrolla no poseerlas.

En la última década, las relaciones de carácter interpersonal conforman una parte transcendental para el desarrollo profesional y el desempeño laboral de cualquier persona en el establecimiento que se desenvuelve. Todos los seres humanos instituímos múltiples vínculos durante el existir, y por medio de ellos, compartimos obligaciones, inquietudes y afectos. Además fuese menos complicado, si tenemos en cuenta que gran porcentaje de la gente intercambian ideas, creencias y beneficios habituales; por esto, los vínculos interpersonales son una búsqueda constante de relación auténtica entre sujetos de desigual, sexo, época, conocimiento, culto o linaje.

Es indispensable el aprendizaje de las relaciones interpersonales como un instrumento que forje útiles productos en el orden que se utilicen, para solucionar realidades de trabajo y a la vez perfeccionar el desempeño laboral que se ejecuta en dicho establecimiento. Este inconveniente radica en que gran parte de los profesores intuyen los nexos con sus colegas de labores como una situación, delicada, compleja, ocasionando aspectos desfavorables que sobrellevan a la frustración de un buen desempeño laboral de la institución, esto va en aumento debido a varios elementos como la falta de empatía, comunicación, equidad, etc.

Estos son varios de los motivos por los que los vínculos interpersonales no son trabajados a plena conciencia, ya que, crean cierto problema en cuanto a la creación de un acuerdo que reconozca unir la diferencia de modos que posee las personas, las mismas que dificultan la armonía en el personal educativo y el desempeño laboral, cabe resaltar que los vínculos interpersonales entre los educadores se enredan aún más cuando el guía tiene ciertas falencias a la hora de gobernar de manera correcta a su grupo de trabajo, sobresaliendo la distinción para la desintegración de cargos a unos y descartando a la otra parte del conjunto de labores. Por lo tanto, la intención primordial de este estudio es investigar los

vínculos interpersonales y su influencia en el desempeño laboral de los profesores de la U.E San pablo, es así que por todo lo expuesto anteriormente queda entendido la importancia de este trabajo de investigación, que oriente hacia la consecución de normas de convivencia que consientan desarrollar al máximo las relaciones interpersonales, ya que influyen en el desempeño laboral de todos sus miembros.

Referente a la problemática hay que considerar que las relaciones son un factor muy primordial, las cuales median reveladoramente en la conducta del talento humano que conforman toda entidad y que inducen a realizar sus funciones profesionales y profesionales de la mejor manera, cuando estas son aplicadas adecuadamente.

En todo centro educativo estas implican mucha responsabilidad y el ambiente debe brindar muchas satisfacciones. Un buen entorno laboral da lugar a nexos fuertes, respetuosos, tolerantes, solidarios, armoniosos; que no son observables ni palpables, pero facilitan la sana convivencia y el excelente desempeño de los miembros que conforman la institución.

Las relaciones interpersonales en el Ecuador, es un problema que se acrecienta cada vez más y que perturba a varias instituciones, se trata de un tipo de conducta que afecta el ambiente laboral. Esto, como consecuencia de vivir una realidad laboral con pesimismo, escasa de humildad, compañerismo, individualismo, comunicación acertada, solidaridad, egoísmo, envidias y falta de motivación. En el área laboral es importante analizar las inquietudes que tienen los trabajadores, con la expectativa de la relación psicológica que estos perciben. La interacción de los individuos en el trabajo y su entorno, es primordial en la organización, así como colegas o también los que se encuentran en cargos de la administración con diferentes puntos de vista o nivel de conocimiento filosófico, político, lo que redundará en su interacción social.

Toda persona es un ser diferente, eso a pesar de sus diferencias debe estar presto a vivir en sociedad y más aún si labora con un grupo de personas donde tiene que interactuar y llevar unas buenas relaciones interpersonales, para así crear un ambiente laboral armónico, donde las personas, en este caso los profesores, puedan desempeñar su labor de la mejor manera, ya que bien es cierto, todo ser humano se desenvuelve mejor donde se siente a gusto, es decir

estar inmerso en un ambiente de cordialidad, respeto y compañerismo, donde prevalezca una buena comunicación y sobre todo el trato no sea preferencial, para así llenos de positivismo, motivados por su entorno y por las buenas relaciones interpersonales que existe entre todo el equipo de trabajo, sean capaces de transmitir y brindar una educación de calidad a sus estudiantes, por lo cual da como resultado que una buena actitud del docente, genera confianza en los estudiantes; ante tal motivo, que al demostrar falencias en las relaciones interpersonales que se da en la gran mayoría del personal docente en la U.E “San Pablo”, se considera necesario y pertinente realizar este estudio, para determinar de qué forma influyen las relaciones interpersonales en el buen desempeño laboral del personal docente de este centro educativo.

También se han analizado antecedentes a nivel internacional, según (Monge, 2017), en su trabajo: Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2015, esta investigación fue desplegada con el diseño descriptivo correlacionar, bajo la metodología cuantitativa, la muestra fue de 45 profesionales del área de enfermería, a los cuales se les aplicaron dos instrumentos, con la escala de (calidad de las relaciones interpersonales) de compuesta de 25 ítems se midió la variable calidad de las relaciones interpersonales y con la (escala desempeño laboral) compuesta de 20 ítems se evaluó la variable desempeño laboral.

Se obtuvo una correlación Rho de Spearman 0.33, y un nivel eficiente del 55.6% de calidad de relaciones interpersonales y un nivel regular del 24,4% de desempeño laboral. Por lo que se llegó a la conclusión de que para que exista una óptima calidad de relaciones interpersonales, es necesario que en la organización exista un adecuado desempeño laboral.

Dando como resultado buenas relaciones interpersonales, pero debían promoverse un poco más mediante la colaboración del grupo de galenos y enfermeras, con la finalidad de alcanzar el buen desempeño laboral de los empleados de esta casa de salud.

Otra investigación fue realizada por Ochoa (2018), en su tesis titulada: relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Dirección Regional de trabajo y promoción del Empleo Junín – Huancayo, 2017, este fue bajo la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo correlacional, que investigó una muestra de 52 trabajadores entre ambos sexos, a quienes se les aplicaron dos instrumentos, con la escala de “relaciones interpersonales” de 14 ítems se midió la variable relaciones interpersonales y con la escala “desempeño laboral” de 18 ítems se evaluó la variable desempeño laboral. El resultado mostró una correlación Rho de Spearman de 0.744, con un nivel de acuerdo del 35% de relaciones interpersonales y un nivel regular del 35% de desempeño laboral.

Vale mencionar para que exista una óptima calidad de relaciones interpersonales es necesario un adecuado desempeño laboral, lo cual perfeccionaría reveladoramente el ambiente laboral y servicio al cliente.

Según Santos (2016) en la tesis: predominio de las crónicas interpersonales en el desempeño laboral de la Municipalidad provincial de Cajabamba - Agosto, 2016, la cual fue de tipo descriptivo correlacional y se desarrolló bajo el método cuantitativo, en que se investigó a una muestra correspondiente a 103 trabajadores de la municipalidad entre ambos sexos, a quienes se les aplicaron dos instrumentos, con la escala de relaciones interpersonales compuesta de 20 ítems se midió la variable (calidad de las relaciones interpersonales) y con la escala desempeño laboral compuesta de 12 ítems se evaluó la variable (desempeño laboral). Se obtuvo como principales resultados una correlación de Pearson de 0.69, y un nivel regular del 60,19.6% de relaciones interpersonales y un nivel regular del 75,73% de desempeño laboral. Por lo que se llegó a la conclusión de que para que exista una óptima calidad de relaciones interpersonales es necesario que en la organización exista un adecuado desempeño laboral.

Se pudo evidenciar en esta investigación que no existían buenas relaciones interpersonales entre trabajadores de esta municipalidad, lo que afectaba reveladoramente en la atención brindada los habitantes de esta ciudad.

De acuerdo con Muñoz (2017) en su tesis titulada: relaciones interpersonales en el desempeño laboral del personal de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2015, la cual se desarrolló bajo la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo correlacional, que investigó una muestra de 68 trabajadores del hospital entre ambos sexos, a quienes se les aplicaron dos instrumentos, con la escala de relaciones interpersonales formada de 20 ítems se midió la variable (calidad de las relaciones interpersonales) y con la escala desempeño laboral compuesta de 12 ítems se procedió a evaluar la variable (desempeño laboral). La correlación obtenida fue de 0.754, para lo cual se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, y un nivel regular del 54,4.6% de relaciones interpersonales y un nivel bueno del 69,1% de desempeño laboral. Se finiquita, que las buenas relaciones interpersonales han asistido reveladoramente al buen desempeño laboral justificado por el personal de enfermería de esta institución de salud, por tanto, es necesario seguirlas fortaleciendo.

De acuerdo con la investigación de Arizaca (2016), en su tesis titulada: relaciones humanas y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Puno, 2016, la cual tuvo descriptivo correlacional y se desarrolló bajo el método cuantitativo, en la cual se investigó una muestra de 58 trabajadores administrativos entre ambos sexos, a quienes se les aplicaron dos instrumentos, con la escala de "relaciones humanas" de 15 ítems se midió la variable relaciones humanas y con la escala "desempeño laboral" de 12 ítems se evaluó la variable desempeño laboral. Se obtuvo como principales resultados una correlación de Pearson de 0.918, y un nivel indiferente del 29,3% de relaciones humanas y un nivel bueno del 27,6% de desempeño laboral. Por lo que se llegó a la conclusión de que para que exista una óptima calidad de relaciones humanas es necesario que en la organización exista un adecuado desempeño laboral.

Lo analizado anteriormente nos indica que para que exista un eficiente desempeño en los trabajadores es importante que se fomente en la organización las buenas relaciones interpersonales.

De acuerdo con la investigación de Bobadilla (2017), en su tesis titulada: clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de

Huancayo, la cual se desarrolló bajo la metodología cuantitativa y el diseño descriptivo correlacional, que investigó a 104 como muestra de profesores de estas instituciones tecnológicas superiores entre hombres y mujeres, a los cuales se les aplicaron dos instrumentos, con la escala de (clima organizacional) compuesta de 30 ítems se midió la variable clima organizacional y con la escala (desempeño laboral) compuesta de 35 ítems se evaluó la variable desempeño laboral. Se obtuvo como principales resultados una correlación de Pearson de 0.0088, y un nivel bueno del 71,35% de clima organizacional y un nivel logrado del 80% de desempeño laboral.

Por lo indicado se finiquita que el excelente clima laboral perturba positivamente al adecuado desempeño laboral de los trabajadores de este instituto superior, lo cual se ve reflejado en los altos porcentajes de aceptación de ambas variables.

De acuerdo con la investigación de López (2017), en su tesis titulada: Autoestima y habilidades comunicativas en estudiantes de IV ciclo, instituciones educativas Red 06 Huaral, 2017, la cual se desarrolló bajo el método cuantitativo y con diseño descriptivo correlacional, que investigó una muestra de 133 estudiantes de las instituciones educativa entre hombres y mujeres, a quienes se les aplicaron dos instrumentos, con la escala de “autoestima” de 30 ítems se midió la autoestima y con la escala “habilidades comunicativas” de 27 ítems se evaluó la habilidades comunicativas. Se obtuvo como resultado de un valor de 0.881, para lo cual se procedió a utilizar el coeficiente Rho de Spearman, y un nivel medio del 85% de autoestima y un nivel en proceso del 84,2% de habilidades comunicativa. Por lo que se concluye que la falta de comunicación no aporta a la buena autoestima en esta institución, por tanto, es necesario fortalecer las buenas relaciones interpersonales mediante vías que favorezcan la buena comunicación.

De acuerdo con la investigación realizada por Chuquimajo (2014), en su tesis titulada: relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en profesores de los Centros de Educación Básica Alternativa Públicos del Distrito Chorritos Lima, 2014, la misma que se tuvo diseño descriptivo correlacional y se desarrolló bajo el método cuantitativo, en la que investigó una muestra de 30



docente entre hombres y mujeres, a quienes se les aplicaron dos instrumentos, con la escala de “inteligencia emocional” de 30 ítems se midió la inteligencia emocional y con la escala “clima organizacional” de 27 ítems se evaluó la inteligencia emocional. Se obtuvo como correlación el valor de 0.673, para lo cual se procedió a utilizar el coeficiente Rho de Spearman y un nivel alto del 92,5% de inteligencia emocional y un nivel alto del 53,8% de clima organizacional.

Por lo que se concluye que las buenas actitudes personales favorecen al buen clima organizacional, puesto que estar bien emocionalmente, permitirá un eficiente desempeño al momento de ejercer cualquier actividad laboral.

De acuerdo con Parra (2011), en su tesis titulada: liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los profesores. Estudio descriptivo, la muestra estuvo constituida por 81 encuestados. Arriba a concluir que: las funciones técnico administrativas desarrolladas por los profesores son guiadas por el personal directivo.

En esta organización muy poco podemos apreciar las actividades del gerente educativo de manera objetiva y concreta. En la institución tampoco existe un diálogo que dirija las acciones para su desarrollo.

En tanto a lo analizado en esta institución educativa, se puede concluir que un administrador educativo debe tener el carisma y la preparación para desempeñar este cargo, además tiene que ser el conductor para logara el éxito de la U.E, velando que todos los procesos se desarrollen de manera eficiente.

Según Zarate (2011), en su tesis titulada: liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del Distrito de Independencia, Lima. Investigación cuantitativa, con diseño descriptivo correlacional, aplicando como instrumento de recolección de información un cuestionario dirigido a 729 entre estudiantes y profesores. El autor llegó a concluir que existía relación reveladora entre las variables liderazgo directivo y la gestión pedagógica obteniéndose un nivel alto de correlación, esto daba como resultado la calidad en la educación y el prestigio de la institución educativa.

Según Arteaga (2005), en su tesis titulada: grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional del Perú. Universidad Nacional

Mayor de San Marcos de Lima – Perú. El personal docente de esta institución educativa donde se ha realizado esta investigación, opina en su mayoría que el liderazgo directivo es bueno, Más no el 38% de profesores están de acuerdo con esta opinión lo cual significa que no hay una correcta valoración al trabajo del líder pedagógico y tampoco son productivos.

Las interacciones personales sobresalientes observadas por los profesores en la organización de investigación son regulares, que lo califican en poco suficiente.

Las conclusiones indicaban que el ambiente laboral en este centro educativo era regular, lo cual son aspectos negativos a la misma y repercutían en la mala actitud de los profesores.

De acuerdo a los antecedentes nacionales según Salinas y Aldaz (2012), en su trabajo investigativo titulado: importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los profesores del Colegio Nacional Ambato de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, en el año lectivo 2010 – 2011. Universidad Técnica de Ambato. Ambato Ecuador.

Según la naturaleza de la investigación se puede mencionar que este estudio es de tipo exploratorio, descriptivo y de asociación de variables. Además, se puede indicar que la muestra la conformaron los siguientes actores educativos: 71 profesores, 5 autoridades, 145 estudiantes, lo que hizo un total 221 encuestados. Las técnicas utilizadas fueron la observación y la encuesta.

Se concluyó que: el impacto de la gestión administrativa influye reveladoramente en el desempeño laboral del personal docente de este centro educativo. De igual manera, se indica que la mejora del desempeño de todos los componentes, depende de la renovación del nivel de la gestión administrativa.

Además, el desempeño de los profesores no es reconocido por parte de las autoridades del plantel. por lo cual el autor recomienda que las mismas ejerzan sus funciones de manera eficiente, lo que beneficiaría al logro de objetivos institucionales.

Del mismo modo Orbe y Martínez (2011), en su tesis: propuesta de evaluación del desempeño docente para el Colegio Nacional San Pablo de Otavalo. Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador. Quito, Ecuador.

Este trabajo de investigación proporciona información de evaluación del desenvolvimiento docente que sirve para evaluarlo y también ayudará a la mejora

constante y así obtener un docente de excelencia. De la misma manera las técnicas aplicadas para recoger información fueron: el análisis de documentos, la encuesta, la entrevista y la observación a un total de 120 participantes entre varones y mujeres.

Se llegó a las siguientes conclusiones: el ejercicio que menos frecuente se observa de los resultados es en lo relativo, mientras que lo más común es la de los datos que promueven la estimulación. Una de las herramientas elementales para gestionar la calidad docente es la evaluación de su desempeño.

Los educandos observan en sus profesores la forma adecuada enmarcados en los límites normales usados en la encuesta, el grupo docente es visualizado por ellos con un correcto grado de exigencia, es así que tienen en cuenta en buenos límites que se interesan por su grado de aprendizaje y de esta manera suscitan la motivación en el estudiante lo que demuestra ser profesionales competentes en este aspecto.

Barreto y Pinzón (2012), en su tesis: evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011 – 2012. Universidad Técnica Particular de Loja. Cuenca, Ecuador.

Por su parte la muestra estuvo integrada por 88 personas. La técnica para recolectar información fue encuesta y observación, de igual manera el instrumento de recolección fue el cuestionario formado por diversos indicadores. Por la naturaleza del estudio se enmarca dentro de una investigación descriptiva bibliográfica.

Tuvo las siguientes conclusiones: según la apreciación de los encuestados el personal docente y directivo tiene un nivel de excelente en su desempeño. Se evidenció que los profesores tienen un desenvolvimiento positivo respecto al trato, motivación, interés en sus estudiantes; así como también cumplen con lo que normatividad.

Así también se observó que tiene como su mayor fortaleza la puntualidad y las buenas relaciones interpersonales. En cuanto a la opinión de los estudiantes, indican que los profesores muestran hacia ellos un trato respetuoso y amable.

De la misma manera se conoció que el personal docente no utiliza las TIC en el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.

En la autoevaluación del rector manifiesta que si cumple con su trabajo de acuerdo con los estándares de calidad. El rector cumple con su gestión.

En esta institución educativa, se puede evidenciar que existe el compromiso por parte de todo el personal docente y directivo en ejercer su trabajo de manera eficiente, lo cual se refleja en las buenas relaciones interpersonales demostradas por los actores antes mencionados.

Así mismo Grefa (2013), en su tesis: las relaciones interpersonales de padres e hijos y su incidencia en el aprendizaje de los estudiantes de la U.E Fiscomisional Mons. Alberto Zambrano Palacios – proyecto encuentro de la ciudad del Puyo durante el año 2011 – 2012. Universidad Técnica Equinoccial. Quito – Ecuador. Este trabajo, fue de tipo bibliográfico, con método inductivo y diseño descriptivo, correlacional o asociación de variables. Los resultados a los que arriba, es la reflexión de los padres, manifestando que es papel de los progenitores la enseñanza a sus hijos; contribuir en su familia y dar el afecto necesario no dejándolos solos, lo que no es así, la realidad laboral y la economía del hogar en cierta forma conlleva alejarse de ellos y no guiarlos en su vida personal y social influencia que se aprecia en el logro de sus aprendizajes.

El autor da a entender que el rol que cumplen los padres de familia es indispensable, dentro del proceso de formación de sus hijos, ya que es en el hogar donde se aprenden los valores que los jóvenes van a aplicar a lo largo de su vida.

De igual manera Mesías (2013), en su tesis: influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la Esc Pedro Vicente Maldonado del Cantón Pujilí, Provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011 – 2012. Universidad Tecnológica Equinoccial. Ecuador. Empleando el método descriptivo, aplicó una encuesta y una entrevista a 85 encuestados, incluyendo a 1 director institucional y 25 maestros/as, concluyendo que ante una inadecuada relación de los miembros del centro educativo influye en el aprendizaje de los educandos.

De la misma manera Culcay (2012),: el tipo de liderazgo del administrador educativo y su incidencia en el desempeño docente de la Escuela Luis Cordero, cantón Cuenca, Provincia del Azuay. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

Esta investigación tiene un enfoque cuasi-cuantitativo, lo cual proveyó medir el grado de relación y pertenencia de la variable tipo de liderazgo en función al desempeño docente, además el instrumento utilizado para recolectar información fue una encuesta aplicada a una población de 35 profesores y el director institucional; el diseño de contrastación de hipótesis usado fue Chi o Ji Cuadrado obteniendo un nivel de significancia de  $\alpha=0.01$ ; y, de la evaluación de los resultados concluyó que el gerente de la organización muestra un modelo totalitario pues, el 51.4% de los profesores dicen que no son estimulados, el 48.6% manifiestan que la labor en grupo se da eventualmente; en tanto, el 68.6% de los profesores no son liderados en su labor cotidiana, no existe orientación en el aspecto curricular, y la coordinación y ayuda del director hacia los profesores es muy escasa.

En cuanto a los antecedentes locales en primera instancia se citó a Moraima (2011), con: evaluación del desempeño de los profesores de la escuela primaria Julio Reyes Gonzales de la comuna San Pedro de la provincia de Sta Elena propuesta: Diseño de un plan de mejoras. Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.

En el presente trabajo las clases de estudio a emplearse en la factibilidad de la medida establecida son: Descriptivo, explicativo, diagnóstico, evaluativo, exploratoria. La muestra conto con 261 integrantes.

Se determinó las siguientes generalizaciones: los profesores deben capacitarse más para conseguir óptimos frutos en su trabajo cotidiano. Que los profesores tomen en su labor pedagógica nuevos modelos e implementen mejor su trabajo profesional.

Aquellos que muestran debilidades es necesario que se informen y preparen en los aspectos estudiados. Por otro lado, buscar la forma de capacitar a los profesores para que obtengan los niveles de aprendizaje deseados.

Deben efectuarse cursos dirigido al personal docente de la institución educativa con apoyo de los directivos.

Del mismo modo De la Cruz y Aranda (2011), en su tesis: evaluación del desempeño de los profesores de la escuela Gustavo Enrique Galindo Velasco del Cantón La Libertad, provincia de Sta Elena. Propuesta: Diseño de un plan de mejoras. Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.

Esta investigación tiene carácter descriptivo y explicativo. Dentro de este estudio se instituyó que la muestra será de 431 personas entre:

Cargo	Cantidad
Director	1
Profesores	9
Estudiantes	271
Padres	150

Tabla 1 Participantes de la encuesta

Elaboración propia

La técnica utilizada fue la entrevista y la encuesta y como instrumentos las estructuras formales y cuestionarios.

Se concluyó: En relación al diagnóstico del proceso evaluativo de la esc. Gustavo Enrique Galindo Velasco, se manifestó, que en el desarrollo de la actividad enseñanza aprendizaje no se está aplicando como lo estipula el nuevo Fortalecimiento curricular por lo cual no se logran las metas propuestas.

Referente a la formación académica de los profesores, no hay la iniciativa del director para gestionar los cursos de actualización académica y preparación de los educadores.

En relación a la calidad del docente, se determinó que es regularmente eficaz en el PE-A puesto que cumple con las competencias planificadas.

Respecto al estudiante son pocos los que llegan a tener un aprendizaje significativo en cada año académico.

Así también Pesantes (2012), en su tesis: gerencia académica y diagnóstico de la gestión del Instituto Tecnológico Esca. Propuesta de instrumentos de evaluación profesores por competencias. Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.

Este trabajo investigativo se encuadró en el diseño cuasi-cualitativa, cuyo tipo fue descriptivo bibliográfico. La muestra se consideró a la totalidad de la población constituida por 227 encuestados.

Se llegó a concluir: La gestión docente cuenta con ciertas anomalías observadas por el organismo que controla la educación a nivel superior, para lo cual debe tomar las medidas correctivas.

La institución no cuenta con instrumentos de autoevaluación para sus profesores. Los instrumentos de evaluación de la gestión académica de la institución, cuentan con indicadores de evaluación que no certifican el mejoramiento duradero de la calidad educativa.

## **Relaciones interpersonales**

A continuación, se muestran teorías relacionadas al concepto de las relaciones interpersonales.

Estas son indispensables para el hombre, ya que al nacer no puede valerse por sí solo, requiriendo de las atenciones de las personas adultas proporciona una visión integral hasta alcanzar la edad adulta, Benítez y Tigua (2015), de antes indicado se puede manifestar que las relaciones interpersonales son fundamentales para todos nosotros y que necesitamos de otras personas para ponerlas en práctica.

Hacen referencia a la reciprocidad de comunicación del trabajador con todos los compañeros que conforman su entorno laboral, Arce y Malvas (2014), de lo que se puede indicar que en un trabajo es importante la reciprocidad entre los diferentes trabajadores mediante un factor necesario que es la comunicación.

Corresponde a la interacción entre dos o más personas de manera recíproca, las cuales se encuentran ligadas por las leyes e instituciones de la interacción social. Implica los siguientes aspectos: buena comunicación, saber escuchar, tener la capacidad de solucionar conflictos y la expresión auténtica, Monge (2017), lo que se puede mencionar que las relaciones interpersonales, favorecen la buena comunicación, ayuda a solucionar conflictos y por ende facilita a todas las personas a desempeñarse laboralmente de manera eficiente.

Un conjunto de individuos que interactúan mutuamente, se identifican sociológicamente y se sienten miembros del mismo, además de poseer objetivos en común Mendieta (2015), de lo que puede deducir que las relaciones

interpersonales es la interacción entre varias personas, las cuales tienen objetivos que les permiten aceptarse unos a otros.

Un sistema de creencias y valores individuales, que se mezclan subjetivamente en una comunicación establecida por dos o más personas en un momento determinado, Abovsky, Alfaro y Ramírez (2012), de lo que se puede deducir que las relaciones interpersonales corresponden a las creencias y valores individuales y que están íntimamente ligado a la comunicación.

Las relaciones interpersonales son de diferentes tipos, de acuerdo con su nivel de vinculación se clasifican en los niveles básico, muy profundo e intermedio, Teixidó (2009), se puede mencionar que las relaciones interpersonales se las puede aplicar bajo tres niveles, dependiendo del lugar donde nos encontremos, y estas pueden ser, nivel basico, muy profundo o intermedio.

Sin importar que tipo de relación sea, el ser humano es una pieza fundamental para que dichas relaciones se generen, las mismas se manejan a través de algunas herramientas para facilitar su uso, las cuales son la comunicación, la confianza, la pertenencia, rendimiento, colaboración, al aloclarlas se generan ambientes afables en las diferentes organizaciones, Beiza (2012), se puede indicar que todos los seres humanos tenemos características similares, las cuales nos ayudan a interactuar en muchos aspectos, teniendo como principal herramienta la comunicación.

En el campo educativo existen diferentes tipos de relaciones que están ligadas a esta actividad entre las que tenemos las relaciones humanas, profesionales e interpersonales, coadyuvando a las funciones de los profesores que se desenvuelven dentro de ambiente laboral, Beiza (2012), por lo indicado, es necesario que dentro de las instituciones educativas, existan buenas relaciones interpersonales entre los profesores, con ayuda mutua para de esta manera lograr la eficiencia en lo laboral.

Sirven de herramienta en una organización ya que a través de ellas podemos interactuar con los diferentes actores educativos, además se puede indicar guardan mucha relación con la comunicación, como el elemento que permite el intercambio de ideas o pensamientos, Rubio (2005), se puede



mencionar que la relaciones interpersonales es lo primordial que se debe aplicar en las organizaciones ya que permiten que todos los trabajadores interactuen entre si, por medio de la comunicación.

La comunicación formal fluye a través de los canales organizacionales, llevando un contenido determinado y ordenado por la organización; o informal siendo aquella que nace de los grupos informales pertenecientes a la organización Rubio (2005), se puede deducir que la comunicación se clasifica como formal o informal, las cuales tienen sus diferentes características que se diferencian entre ellas y se aplican en cualquier contexto.

El trabajo en equipo, es indispensable para la cooperación, permitiendo que, al generarse la comunicación, la confianza y la colaboración entre trabajadores de una entidad educativa, contribuye para que se genere un clima organizacional óptimo provocando que el desempeño de los trabajadores sea satisfactorio y positivo, Stainback (2001), de los analizado anteriormente nos indica que la buena comunicación en una organización, favorece la cooperaciion y confianza de los trabajadores, lo cual coadyuva a alcanzar los objeivos propuestos.

### **Relaciones humanas**

Las relaciones humanas comprenden todos los comportamientos y conexiones de los hombres dentro o fuera del trabajo, siendo el ser humano la base de todos los tipos de relaciones existentes, Cárcamo (1968), se puede indicar que las relaciones humanas son vinculo emocionales o físicos que se generan entre varias personas mediante un factor indispensable que es la comunicación.

Las relaciones humanas no solo se generan en los ámbitos empresarial o formal, sino que se generan dentro de la vida cotidiana y de manera informal, además se constituyen en el elemento primordial de la naturaleza humana Teixidó (2009), se puede indicar el ser humano en cualquier contexto que se encuentre puede generar buenas relaciones humanas, lo que favorecera en la interacción con sus semejantes.

Las relaciones profesionales se pueden dar de dos formas, individuales y colectivas, las cuales poseen sus propias características Godio (2001), el concepto antes manifestado, nos indica que las relaciones profesionales son de dos tipos, individuales cuando el trabajador es independiente para ejercer su profesión y colectivas cuando trabaja en equipo a ordenes de un jefe inmediato superior.

### **Desempeño laboral**

La OCDE, define al docente como un ser humano cuya actividad profesional es la transmisión de conocimientos, actitudes y habilidades impartidos a los estudiantes matriculados en un programa educativo, Ocde (2003), de lo que se puede indicar que la función de un docente es la transmisión de conocimientos a los educandos que tiene a su cargo, para formarlos en valores y en contenidos científicos.

No es otra cosa que hacer alusión a la práctica que una persona desempeña como obligaciones referentes a su cargo o profesión Chiroque (2006), de igual manera se puede indicar que en el entorno educativo, la evaluación del desempeño al docente está relacionada al proceso evaluativo de las prácticas de aula que ejercen los catedráticos, referente con los compromisos y obligaciones referentes a la docencia.

El desempeño laboral comprende la manera de calificar la calidad profesional esperada por el docente, mide muchas cualidades como pueden ser: puntualidad, sexo, comportamiento, disciplina, disposición para el trabajo, innovación, desarrollo pedagógico, De la Cruz (2008), de lo que se puede indicar que el desempeño laboral de los profesores, es calificado considerando muchos parámetros como la edad, el sexo, el desenvolvimiento en la cátedra, etc.

Es el accionar del docente en ámbito educativo y comprende la apropiación del saber didáctico, que es la creación de conocimientos que los estudiantes van construyendo paulatinamente al momento de diseñar y organizar el modo de enseñar, Jiménez (2000), de lo que se puede indicar que el desempeño laboral hace referencia al accionar del docente que aplica diariamente en las aulas, mediante metodologías y estrategias didácticas.

Para conseguir mejorar la educación, se necesita crear oportunidades de aprendizaje que dependen de la calidad del desempeño del docente, lo que conlleva al pleno cumplimiento de sus responsabilidades y funciones, Jiménez (2000), de lo que se puede deducir que el docente para ejercer eficientemente sus funciones como tal, debe estar constantemente asistiendo a capacitaciones que le permitan adquirir nuevas destrezas y aplicarlas a sus estudiantes.

El ejercicio profesional del docente es de tipo social, concreto y direccional. En la cual participan los conceptos, las observaciones y las actitudes de los seres humanos implicados en el proceso de educación, Salinas (2014), se puede indicar que el docente es un ser social, el cual está constantemente relacionado con muchas personas, en el campo educativo lo hace con el personal directivo jerárquico, administrativo, profesores, estudiantes y otros.

Estas relaciones tienen un grado de complejidad debido a que los todos actores educativos poseen diversidades de características, intereses, metas, creencias, concepciones, etc. Salinas (2014), por lo que se puede indicar que el docente tiene que interactuar constantemente con todos los actores educativos, así mismo importante que exista buena comunicación, ya que la misma favorecerá para alcanzar la excelencia académica en una institución educativa.

El docente ante todo es un ser humano, por lo tanto, la docencia corresponde a una práctica humana. A este actor educativo se le debe entender y considerar como un individuo con muchas muchos defectos, características y virtudes, Salinas (2014), se puede indicar que se debe considerar la parte humana, puesto que al docente se le debe entender como un ser humano con defectos y virtudes.

El docente es un ser histórico, el cual está en la condición de examinar su presente con mira a la edificación de su futuro Salinas (2014), de lo que se puede deducir que un docente se hace por vocación, lo cual se ve reflejado en el amor que le tiene a su trabajo, induciendo a sus estudiantes al éxito en su vida profesional y personal.

Una institución educativa es una organización donde se ejercen las prácticas profesores. En este sentido, el colegio es una construcción cultural en la

que cada docente aporta sus habilidades, saberes, intereses, proyectos personales a una acción educativa común, Salinas (2014), se puede indicar que el aula es el principal escenario en el cual un docente constantemente por medio de la práctica se forma como un verdadero educador, además aplica nuevas metodologías para enseñar los contenidos científicos a sus estudiantes.

Corresponden a las características institucionales que intervienen en las prácticas a saber y se exteriorizan en muchos aspectos como normas de conducta y comunicación, Salinas (2014), se puede indicar que cada institución privada o estatal posee sus normas, las cuales deben ser empleadas y respetadas por la colectividad educativa, el emplearlas correctamente va a favorecer la sana convivencia institucional.

El docente usa variados procesos de enseñanza, dirige, facilita, orienta y guía la interacción de los estudiantes con el saber colectivo culturalmente organizado, para que los estudiantes consoliden su propio conocimiento, Salinas (2014), de lo antes mencionado se puede deducir que el rol de los profesores está enfocado a enseñar a sus estudiantes con contenidos académicos, además de formarlos en valores éticos y morales para que sean ejemplo en la sociedad.

Para transmitir el conocimiento es indispensable analizar algunos factores como: métodos de enseñanza, organización del trabajo, el conocimiento científico, los tipos de evaluación, las normas, los modos de enfrentar problemas académicos y, finalmente, los aprendizajes logrados por los estudiantes, Salinas (2014), se puede deducir que el ejercicio docente es un arte, ya que los estudiantes aprenderán fácilmente si el docente toma en consideración los factores para transmitir conocimientos, lo cuales se tomarán en cuenta de acuerdo a la realidad del grupo de estudiantes.

Referente a la **formulación del problema**, a continuación se menciona el problema general y los problemas específicos.

### **Problema general**

¿Qué correlación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena – Ecuador 2018?

## Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena – Ecuador 2018?
2. ¿Qué relación existe entre las relaciones profesionales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena-Ecuador 2018?
3. ¿Qué relación existe entre las destrezas comunicativas y el ejercicio laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena – Ecuador 2018?

Este trabajo de se **justifica** bajo los siguientes aspectos:

Posee, relevancia social porque la contribución de este estudio será de provecho a la U.E “San Pablo”, perteneciente al cantón Sta Elena. Desde el punto de vista **práctico**, porque facilitara seguir investigando más otros factores de las relaciones interpersonales que incidan o influyan en el desempeño docente en la U.E “San Pablo”, del Cantón Sta Elena. Tiene justificación, **metodológica** porque se desarrolló bajo el método cuantitativo, los instrumentos usados una vez señalada su legalidad y confiabilidad podrán ser empleados en otras investigaciones. Desde lo **teórico**, este estudio permitirá determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente, conociendo sus diversos niveles y tales resultados ayudarán sobre el diagnostico contextual de los problemas en la institución; también servirá su aporte valioso en la realización de otros estudios en este tema. En lo **educativo**, porque contribuye referenciar de forma segura acerca de los aspectos de las relaciones interpersonales y del desempeño docente.

### 1.6. Hipótesis

#### 1.6.1. Hipótesis general:

**hi:** Existe una correspondencia reveladora entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo”, Sta Elena - Ecuador, 2018.

**Ho:** No consta una relación reveladora entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo”, Sta Elena-Ecuador, 2018.

### **1.6.2 Hipótesis específicas:**

**H1:** Hay una relación reveladora entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo”, Sta Elena-Ecuador, 2018.

**H0:** No existe una relación reveladora entre relaciones humanas y desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo”, Sta Elena-Ecuador, 2018.

**H2:** Se da una relación reveladora entre relaciones profesionales y desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo”, Sta Elena-Ecuador, 2018.

**H0:** No se da una relación reveladora entre relaciones profesionales y desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo”, Sta Elena-Ecuador, 2018.

**H3:** Existe una relación reveladora entre las habilidades comunicativas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo”, Sta Elena-Ecuador, 2018.

**H0:** No existe una relación reveladora entre las habilidades comunicativas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo”, Sta Elena-Ecuador, 2018.

### **Objetivos**

#### **1.6.1 Objetivo general:**

- Establecer la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena – Ecuador, 2018.

#### **1.6.2 Objetivos específicos:**

- Instaurar la relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018.
- Considerar la relación entre relaciones profesionales y desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena – Ecuador, 2018.
- Estimar la relación entre las habilidades comunicativas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo”, Sta Elena – Ecuador, 2018.

## **II MÉTODO**

Este trabajo, se ha realizado en calidad de investigación cuantitativa, en la que se emplea diferentes técnicas y estrategias estadísticas. Por medio del cual el proceso de captación de datos, son reactivos para el trabajo científico y para verificar las hipótesis fijadas anteriormente. Se fundamenta en la medida de los números, conteo de datos, usos de procesos estadísticos que proporcionan la exactitud de modelos de comportamiento de los participantes en la investigación.

### **2.1 Tipo y diseño de la investigación.**

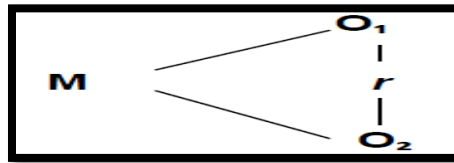
Este trabajo corresponde al grupo de estudios no experimentales. Según (Cazau, 2006), en toda investigación descriptiva, se seleccionan algunas situaciones, conceptos o variables y se mide cada una de ellas manera independiente, precisamente para describirlas. Este tipo de estudio busca especificar las propiedades de personas, grupos, comunidades o cualquier fenómeno.

Ademas posee como característica la recolección de datos en un solo momento, de la misma manera se faculta de describir las variables para el análisis de su incidencia en determinado momento.

Según, (Cazau, 2006), la investigación correlacional mide el grado de relación que pueda existir entre 2 o más variables, dentro de los sujetos. Concretamente, buscan establecer si hay o no una correlación, de qué tipo es y cuál es su grado de intensidad (cuan relacionadas están).

Se consigue exteriorizar que la investigación correlacional incumbe al conjunto de investigaciones de tipo no experimental, donde el investigador mide 2 o mas variables, las analiza y establece la relacion estadistica entre las mismas sin influencia de ninguna variable extraña.

Esquema del diseño descriptivo correlacional:



**Figura 1 Esquema de diseño descriptivo correlacional**

M: Muestra (compuesta por todo el personal docente de la U.E “San Pablo”-Ecuador, en el año 2018.

O<sub>1</sub>: Variable 1: Relaciones Interpersonales.

O<sub>2</sub>: Variable 2: Desempeño Laboral

r: Relación entre las Variables.

## 2.2 Variables de Operacionalización

### Variable 1: Relaciones Interpersonales

Relaciones interpersonales es un nexo recíproco entre dos o más personas.

### Variable 2: Desempeño laboral

De acuerdo a al concepto de Bohòrquez son acciones del educador como profesional.



## Operacionalización de las variables

**Tabla 2 Operacionalización de las variables**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Relaciones Interpersonales	"Es una interacción recíproca entre dos o más personas". (Monge, 2017)	Es el resultado de la valoración de las relaciones interpersonales mediante las dimensiones: relaciones humanas, relaciones profesionales y habilidades comunicaciones.	Relaciones Humanas	Actitudes	De intervalo
				Empatía	
				Emociones	
			Relaciones Profesionales	Individuales	
				Colectivos	
				Disposición	
				Ambiente de trabajo	
				Comunicación	
			Habilidades Comunicativas	Información	
Variable 2 Desempeño Laboral	"Es el accionar del educador como profesional experto en el campo educativo y comprende el sentirse apropiado del saber pedagógico que es creación de conocimientos".	Conjunto de comportamientos aprendidos y adquiridos por los profesores en las dimensiones de: personal, institucional y didáctica.		Vocación	De intervalo
				Proyección	
				Satisfacción Liderazgo	

---

(Jiménez , 2000)

Personal	Normas Cultura Organizacional
Institucional	
Interpersonal	Estudiantes  Profesores Autoridades
Didáctica	Métodos Técnicas

---

Fuente: Elaboración propia

## 2.3 Población, muestra y muestreo

### 2.3.1 Población

De acuerdo al concepto de (Hueso & Cascant, 2012), es el conglomerado de sujetos en los cuales vamos a estudiar un fenómeno determinado. Puede ser una región, una comunidad, los beneficiados de un proyecto, etc.

La población está comprendida por el total de sujetos a quienes se va a investigar o estudiar, ejemplo una comunidad, una institución educativa, etc.

En cuanto a la población la ha constituido el personal docente (30) que laboran en la U.E “San Pablo” perteneciente al cantón Sta Elena, durante el periodo lectivo 2018; la cual se ha distribuido como se muestra a continuación:

**Tabla 3 Poblacion a investigar**

Áreas	Profesoras mujeres	Profesores varones	Total
Básica superior	7	8	15
Bachillerato técnico	7	8	15
<b>Total</b>			<b>30</b>

Fuente: Secretaría de la U.E

Elaborado por: Marcos Rivas Lino

### 2.3.2. Muestra

Esta estará compuesta por el total de la población.

De acuerdo a (Hueso & Cascant, 2012), es el subconjunto de sujetos que han sido escogidos de entre la población, a fin de que se indague aspectos sobre la población.

Muestreo: Se efectuó una muestra censal en donde se consideró a los 30 profesores que laboran en la institución

#### **Criterios de inclusión**

El personal docente del centro educativo de ambos sexos y de todas las edades que asistieron a su jornada laboral en la fecha de la aplicación de los instrumentos.

## **Criterios de exclusión**

Los profesores de ambos sexos, de todas las edades que asistieron a laborar en la fecha de la aplicación de los instrumentos.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Validez de contenido**

El doctor Arístides Vara Horna indica que “hay diferentes formas de analizar la validez en el contenido de los instrumentos, siendo la más usada la de criterios de jueces o expertos que se puede usar para cualquier tipo de instrumento”. (Varas, 2012, p. 302). Este tipo de validación lo llevó a cabo el docente asesor quien mediante la matriz de validación establecida por la Universidad Cesar Vallejo, primero evaluó si existía relación entre cada dimensión con su variable, luego valoró si existía relación entre cada indicador con su dimensión y si existía relación entre cada ítem con su indicador, y finalmente evaluó si existía relación entre las opciones de respuesta con su ítem.

### **Validez de constructo**

En cuanto a la revisión de la literatura se “estableció y especificó la relación entre los conceptos o variables mediadas por cada instrumento y los demás conceptos incluidos en la teoría de la revisión literaria” (Hernández, Fernández y Baptista, p. 203). Esta validación se la hizo mediante la agrupación de ítems según su semejanza por cada indicador y dimensión de cada variable.

### **Validez de criterio**

Se realizó mediante la validez estadística de Pearson entre cada ítem con la sumatoria total de la variable en cada instrumento con su indicador, Para recoger los datos en ambas variables, se ha realizado con la técnica de la encuesta. (Abanto W. , 2015).

### **Confiabilidad**

Se efectuó una prueba piloto a la muestra de 30 sujetos, la misma que se utilizó para el cálculo de la confiabilidad de los instrumentos, obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,856 para la variable relaciones interpersonales y de 0,754 para la variable desempeño laboral, evidenciando que los instrumentos tenían buena confiabilidad para su aplicación a la muestra estudiada.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Debido a que los datos fueron cuantitativos se elaboró una base de datos creados por los programas informáticos Microsoft Excel 2013 y SPSS versión 22, donde se procesó la información y representaron la misma por medio de tablas y gráficos según la naturaleza de las variables y dimensiones del estudio. Además, se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, dando como resultado 0.738 para la variable relaciones interpersonales y de 0.947 para variable desempeño docente.

Se han evaluado y descrito una serie de datos de la muestra sin llegar a generalizaciones. Se han ilustrado tablas de porcentaje describiendo sus interpretaciones, a lo que se adjunta gráficos para elevar el nivel la información de los resultados. También para la evaluación inferencial de los datos proporcionados se han realizado pruebas estadísticas como: la **r de Pearson** la cual nos permitió establecer la relación entre las variables y sus dimensiones, y la **t de student** que nos permitió comprobar la validez de las hipótesis. En la valoración de la correlación se estableció la descrita por Yengle (2014, p. 68) en su “Guía de Métodos Estadísticos”.

El mismo autor indica que: si **r** es positivo, la relación entre ambas variables es directa; y si **r** es negativo entonces la relación ambas variables es inversa.

**Tabla 4 Valoración de las correlaciones**

Relación	Interpretación
$\pm 1$	Correlación perfecta
$\pm 0,80$ a $\pm 0,99$	Muy alta
$\pm 0,60$ a $\pm 0,79$	Alta
$\pm 0,40$ a $\pm 0,59$	Moderada
$\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Baja
$\pm 0,01$ a $\pm 0,10$	Muy Baja
$+ 0$	Correlación nula

Fuente: Matriz de validez de la investigación  
Elaborado por: Marcos Rivas Lino

## **2.6. Aspectos éticos:**

El investigador se implica a venerar la pertenencia intelectual, la autenticidad de las deducciones y la confidencialidad de los datos proveídos por la institución respecto a la investigación que se presenta.

Además, se explica lo siguiente:

- Objetivos
- Importancia
- Hipótesis

Se describe la veracidad de los datos con respecto a la propiedad intelectual, la privacidad y se protegió la identidad de los participantes.

La investigación cumple con lo exigido por la universidad, con respecto a las normas APA EDICIÓN SEXTA, referente a la citación de las fuentes bibliográficas y artículos científicos relacionados con el tema de las variables.

### III RESULTADOS

Para constituir el análisis de los resultados, en la 1era parte se va a describir cada una de las variables objeto de estudio y cada una de las dimensiones, en la segunda parte los resultados globales según los aspectos del estudio.

La presente describe información necesaria de las dimensiones utilizadas a lo largo de la investigación.

**Tabla 5 Dimensiones de las variables**

<b>Relaciones interpersonales</b>	<b>Desempeño laboral</b>
Humanas	Personal
Profesionales	Institucional
Comunicativas	Interpersonal
	Didáctica

Fuente: Datos de la investigación  
Elaborado por: Marcos Rivas Lino

### 3.1 Resultados descriptivos

#### Variable relaciones interpersonales

**Tabla 6 Nivel de la variable 1 R. Interpersonales**

Nivel de calificación	Relaciones interpersonales	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Desfavorable (18-30)	2	7
Poco Favorable (31-42)	12	40
Favorable (43-54)	16	53
Total	30	100

**Fuente: Cuestionario Relaciones Interpersonales**



**Figura 2 Nivel de la Variable Relaciones Interpersonales.**

#### Interpretación:

Según se puede apreciar en la tabla nº5 y figura nº1, el 53% (16) del cuerpo docente de la U.E “San Pablo”, exteriorizan que el nivel sobre la variable relaciones interpersonales es favorable, de la misma manera el 40% (12) de ellos señala que es poco favorable, mientras que el 7% (2) se inclinan por la opción desfavorable.



**Tabla 7 Nivel de la dimensión relaciones humanas**

Nivel de calificación	Planeación	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Desfavorable (6-10)	1	3,33
Poco Favorable (11-14)	25	83,33
Favorable (15-18)	4	13,33
Total	30	100

**Fuente: Cuestionario Relaciones Interpersonales**



**Figura 3 Nivel de la Dimensión Relaciones humanas.**

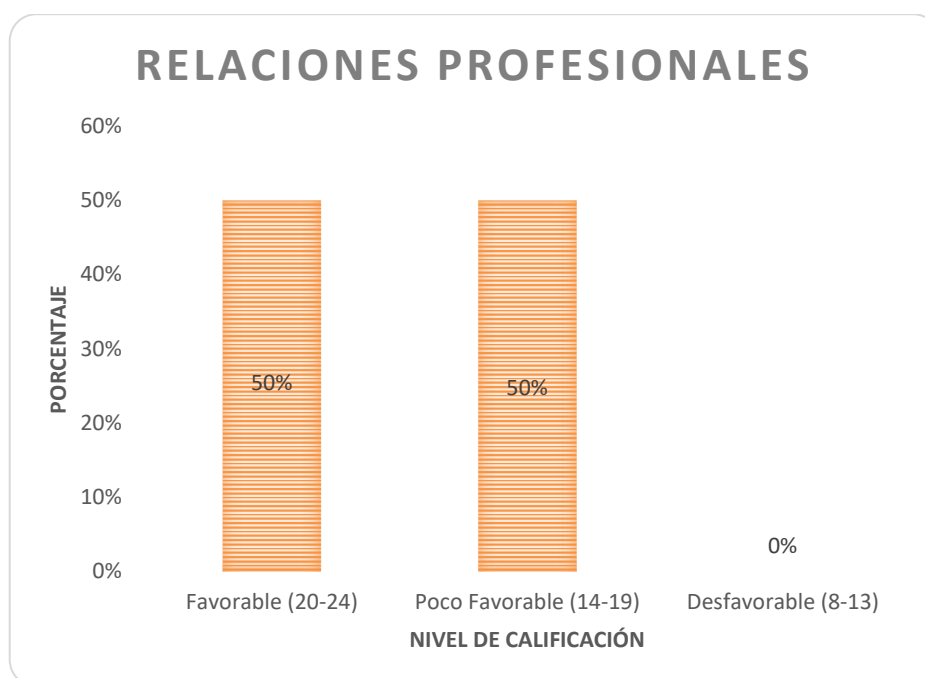
**Interpretación:**

Si observamos en la tabla N°6 y figura N°3, el 83,33% (25) del personal docente de la U.E “San Pablo”, manifiesta que el nivel sobre la dimensión relaciones humanas es poco favorable, de igual forma el 13,33% (4) de ellos señala que es favorable y solo el 3,33% (1) se inclinan por la opción desfavorable.

**Tabla 8 Nivel de la dimensión Relaciones Profesionales**

Nivel de calificación	Organización	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Desfavorable (8-13)	0	0
Poco Favorable (14-19)	15	50
Favorable (20-24)	15	50
Total	30	100

**Fuente: Cuestionario Relaciones Interpersonales**



**Figura 4 Nivel de la Dimensión Relaciones Profesionales.**

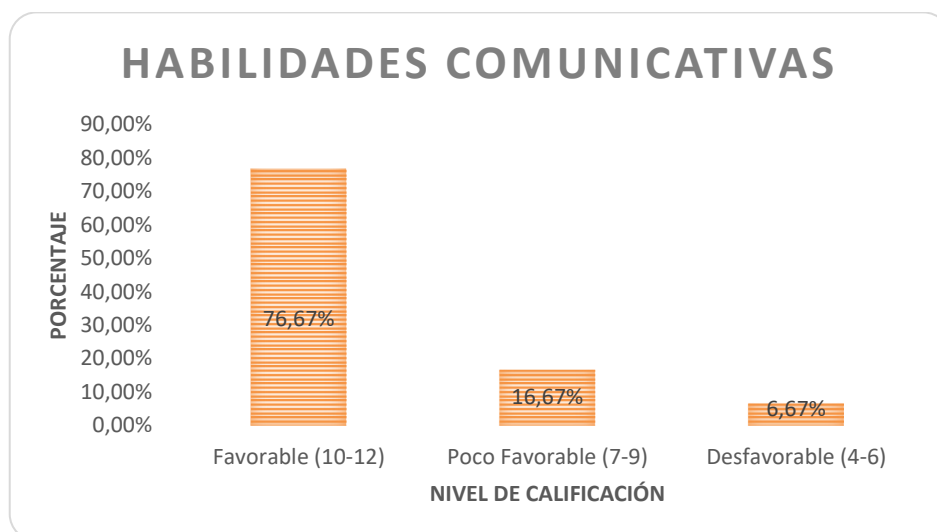
**Interpretación:**

Podemos ver en la tabla N°7 y figura N°4, el 50% (15) del personal docente de la U.E “San Pablo”, indican que el nivel sobre la dimensión relaciones profesionales es poco favorable, de la misma manera el 50% (15) se inclinaron por la opción favorable.

**Tabla 9 Nivel de la dimensión Habilidades Comunicativas**

Nivel de calificación	Habilidades comunicativas	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Desfavorable (4-6)	2	6,67
Poco Favorable (7-9)	5	16,67
Favorable (10-12)	23	76,77
Total	30	100

**Fuente: Cuestionario Relaciones Interpersonales**



**Figura 5 Nivel de la Dimensión Habilidades Comunicativas.**

**Interpretación:**

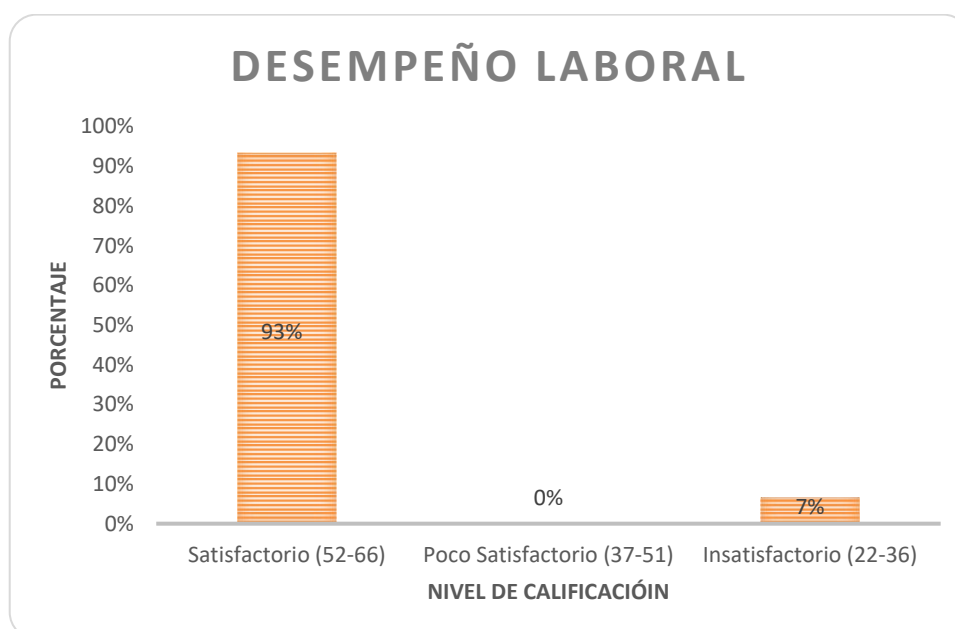
Si observamos en la tabla N°8 y figura N°5, el 76,67% (23) del personal docente de la U.E “San Pablo”, demuestra que el nivel sobre la dimensión habilidades comunicativas es favorable, pero el 16,67% (5) de ellos señala que es poco favorable y solo el 6,67% (2) consideran que es desfavorable.

## Variable desempeño laboral

**Tabla 10 Nivel de la variable Desempeño Laboral**

Nivel de calificación	Desempeño Laboral	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Insatisfactorio (22-36)	2	7
Poco Satisfactorio (37-51)	0	0
Satisfactorio (52-66)	28	93
Total	30	100

**Fuente: Cuestionario Desempeño Laboral**



**Figura 6 Nivel de la Variable Desempeño Laboral.**

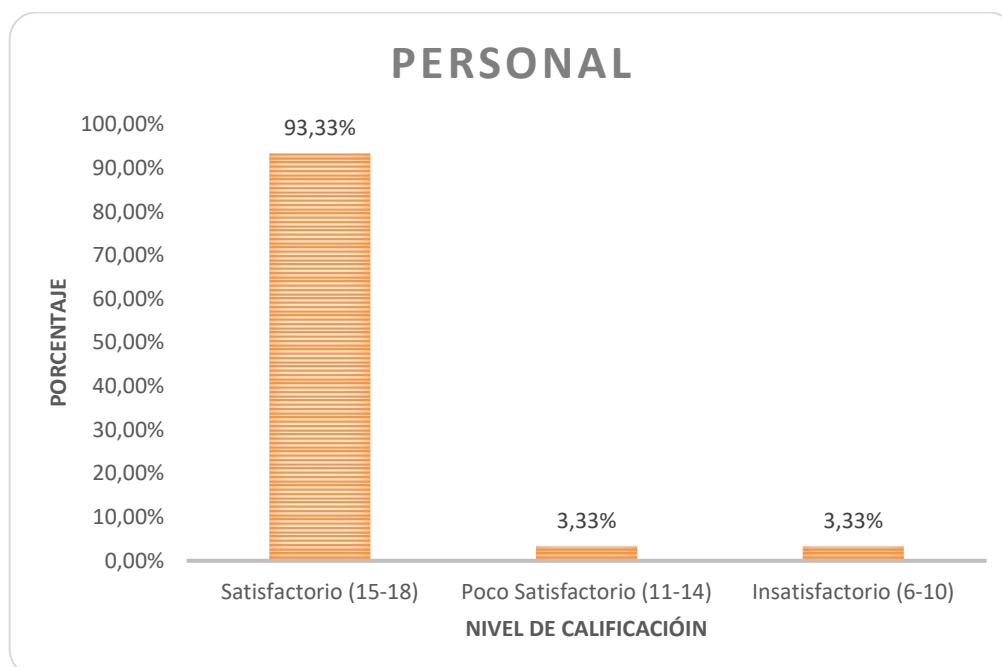
### Interpretación:

Se puede evidenciar en los porcentajes indicados en la tabla N°9 y figura N°6, que el 93% (28) del personal docente de la U.E “San Pablo”, perciben que el nivel sobre desempeño laboral es satisfactorio, mientras que el 7% (2) de ellos se inclinaron por la opción insatisfactorio.

**Tabla 11 Nivel de la dimensión personal**

Nivel de calificación	Personal	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Insatisfactorio (6-10)	1	3,33
Poco satisfactorio (11-14)	1	3,33
Satisfactorio (15-18)	28	93,33
Total	30	100

**Fuente: Cuestionario Desempeño Laboral**



**Figura 7 Nivel de la Dimensión Personal.**

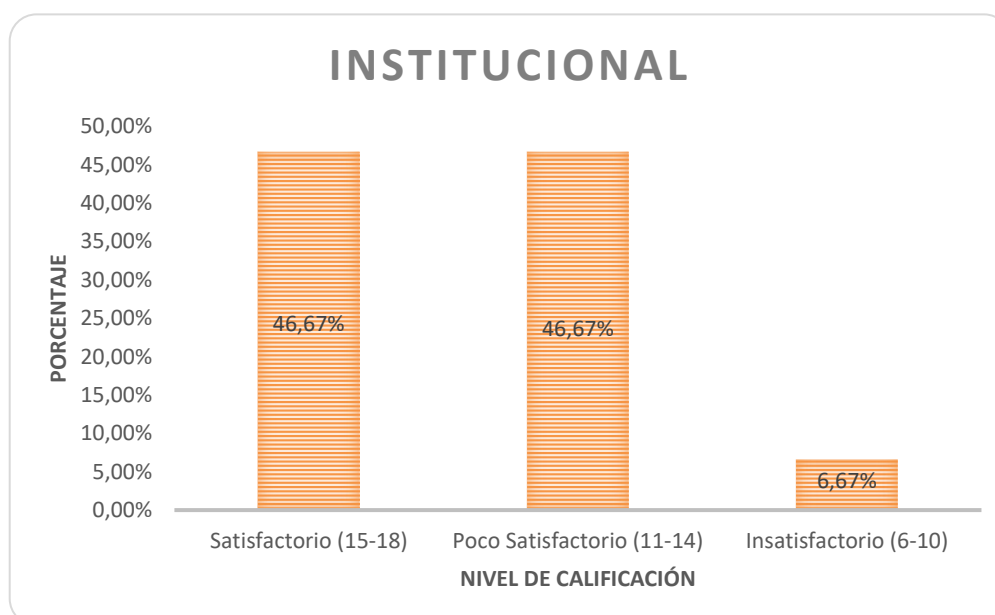
**Interpretación:**

Los porcentajes en la tabla N°10 Y figura N°7 indican, que el 93,33% (28) del personal docente de la U.E “San Pablo”, observan que el nivel sobre la dimensión personal es satisfactorio, más no así el 3,33% (1) que señalan que es poco satisfactorio, así mismo el 3,33% (1) se inclinaron por la opción insatisfactorio.

**Tabla 12 Nivel de la dimensión institucional**

Nivel de calificación	Institucional	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Insatisfactorio (6-10)	2	6,67
Poco satisfactorio (11-14)	14	46,67
Satisfactorio (15-18)	14	46,67
Total	33	100

**Fuente: Cuestionario Desempeño Laboral**



**Figura 8 Nivel de la Dimensión Institucional.**

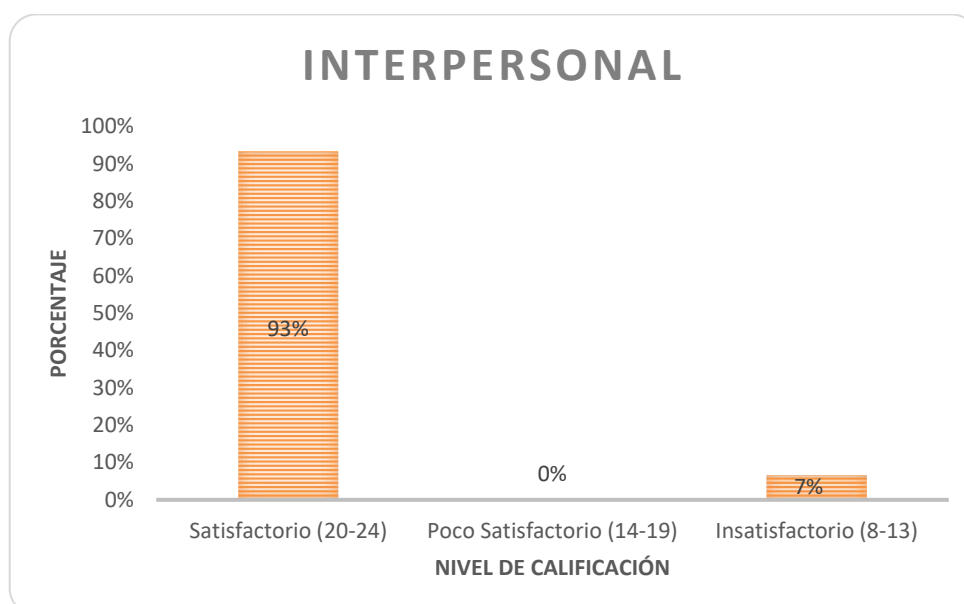
**Interpretación:**

Podemos observar en la tabla N°11 y figura N°8, el 46,67% (14) del personal docente de la U.E “San Pablo”, perciben que el nivel sobre la dimensión institucional es satisfactorio representada, otro 46,67% (14) de ellos señala que es poco satisfactorio y solo el 6,67% (2) se inclinaron por la opción insatisfactorio.

**Tabla 13 Nivel de la dimensión interpersonal**

Nivel de calificación	Interpersonal	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Insatisfactorio (33-64)	2	7
Poco satisfactorio (65-96)	0	0
Satisfactorio (97-128)	28	93
Total	30	100

**Fuente: Cuestionario Desempeño Laboral**



**Figura 9 Nivel de la Dimensión Interpersonal.**

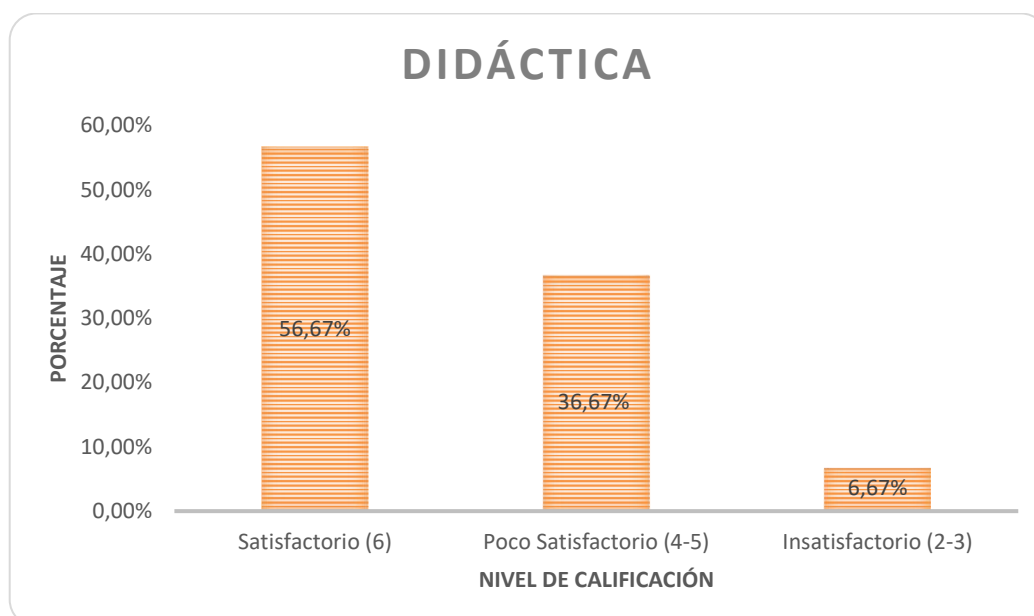
**Interpretación:**

Si observamos en la tabla N°12 y figura N°9, el 93% (28) del personal docente de la U.E "San Pablo", perciben que el nivel sobre la dimensión interpersonal es satisfactorio y el 7% (2) se inclinaron por la opción insatisfactorio.

**Tabla 14 Nivel de la dimensión didáctica**

Nivel de calificación	Didáctica	
	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Insatisfactorio (33-64)	2	6,67
Poco satisfactorio (65-96)	11	36,70
Satisfactorio (97-128)	17	56,67
Total	30	100

**Fuente: Cuestionario Desempeño Laboral**



**Figura 10 Nivel de la Dimensión didáctica.**

**Interpretación:**

Los porcentajes mostrados en la tabla N°13 y figura N°10 indican, que el 56,67% (17) del personal docente de la U.E “San Pablo”, perciben que el nivel sobre la dimensión didáctica es satisfactorio, además el 36,67% (11) de los mismos indican que es poco satisfactorio, mientras que otro 6,67% (2) consideran que es insatisfactorio.



## 3.2 Resultados inferenciales

### Correlación y pruebas de hipótesis general

#### Análisis de correlación

Tabla 15 Correlación entre las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral

Correlaciones			
		V1 Relaciones Interpersonales	V2 Desempeño Laboral
V1 Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	1	,554**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	30	30
V2 Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,554**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	30	30

\*\* La correlación es reveladora en el nivel 0,01 (bilateral)

#### Interpretación:

Se puede deducir que la correlación entre las variables relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal docente de la U.E “San Pablo”, Sta Elena – Ecuador, 2018, es moderada, directa y reveladora al nivel 0.01 (Sig. = 0,002 < 0.01).

#### Prueba de la hipótesis general

Hi: Existe correspondencia reveladora entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo”, Sta Elena – Ecuador, 2018.

Ho: No existe relación reveladora entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo”, Sta Elena – Ecuador, 2018.

- **Conclusión:**
- Existe relación reveladora entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo”, Sta Elena, Ecuador 2018.

## Correspondencia entre las relaciones humanas y el desempeño laboral

### Correlación específica 1

Tabla 16 Correlación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral

Correlaciones			
		V1 Relaciones Humanas	V2 Desempeño Laboral
V1 Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	1	,368*
	Sig. (bilateral)		,045
	N	30	30
V2 Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,368*	1
	Sig. (bilateral)	,045	
	N	30	30

\*. La correlación es reveladora en el nivel 0,05 (bilateral)

### Interpretación:

Se puede deducir que la correlación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente de la U.E “San Pablo” Sta Elena – Ecuador, 2018, es baja, directa y reveladora al nivel 0,05 (Sig. = 0,045 < 0.05).

### Prueba de hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe relación reveladora entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena – Ecuador, 2018.

H<sub>0</sub>: No existe relación reveladora entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena – Ecuador, 2018.

- **Conclusión:**

- Existe relación reveladora entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena – Ecuador, 2018.

## Correspondencia entre las relaciones profesionales y el desempeño laboral

### Análisis de correlación

### Correlación específica 2

Tabla 17 Correlación entre las relaciones profesionales y el desempeño laboral

		Correlaciones	
		D2 Relaciones Profesionales	V2 Desempeño Laboral
V1 R. Interpersonales	Correlación de Pearson	1	,457*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	30	30
V2 Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,457*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	30	30

\*. La correlación es reveladora en el nivel 0,05 (bilateral)

### Interpretación:

Se puede deducir que la correlación entre las relaciones profesionales y el desempeño laboral del personal docente de la U.E “San Pablo” Sta Elena – Ecuador, 2018, es moderada, directa y reveladora al nivel 0,05 (Sig. = 0,011 < 0.05).

### Prueba de hipótesis específica 2

H<sub>2</sub>: Existe relación reveladora entre las relaciones profesionales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena – Ecuador, 2018.

H<sub>0</sub>: No existe relación reveladora entre las relaciones profesionales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena – Ecuador, 2018.

- **Conclusión:**

Existe relación reveladora entre las relaciones profesionales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018.

## Relación entre las habilidades comunicativas y el desempeño laboral

### Análisis de correlación

### Correlación específica 3

Tabla 18 Correlación entre las habilidades comunicativas y el desempeño laboral

Correlaciones			
		D3 habilidades Comunicativas	V2 Desempeño Laboral
V1 Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	1	,450*
	Sig. (bilateral)		,011
	N	30	30
V2 Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,450*	1
	Sig. (bilateral)	,011	
	N	30	30

\*. La correlación es reveladora en el nivel 0,05 (bilateral)

### Interpretación:

Se puede deducir que la correlación entre las habilidades comunicativas y el desempeño laboral del personal docente de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018, es moderada, directa y reveladora al nivel 0,05 (Sig. = 0,013 < 0.05).

### Prueba de hipótesis específica 3

H<sub>3</sub>: Existe relación reveladora entre las habilidades comunicativas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018.

H<sub>0</sub>: No existe relación reveladora entre las habilidades comunicativas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena – Ecuador, 2018.

- **Conclusión:**

Existe relación reveladora entre las habilidades comunicativas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018.

## IV DISCUSIÓN

De acuerdo con la puntuación obtenida de la variable relaciones interpersonales se ha situado en un nivel favorable con un 53%, lo que se demuestra en la (Tabla 4). Lo que coincide con lo obtenido por (Monge, 2017), su tesis titulada: calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia, en la cual predominó un nivel de relaciones interpersonales bueno con un 55,6%. Este porcentaje, marca diferencia con lo hallado por (Ochoa, 2018) en su tesis: relaciones interpersonales y desempeño laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Junín - Huancayo 2017, donde se concluyó que las relaciones interpersonales son regulares representado con un 35%.

De acuerdo con la puntuación obtenida de la dimensión relaciones humanas se ha situado en un nivel poco favorable en un 83,33%, lo cual se confirma en la (Tabla 5). Aspecto que difiere con la investigación de (Arizaca, 2016), en su trabajo investigativo titulado: relaciones humanas y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Puno, 2016, en la cual se concluyó que las relaciones humanas eran indiferentes con un 29,3%.

Según la puntuación obtenida a nivel de la dimensión relaciones profesionales se ha situado en un nivel favorable en un 50%, lo cual se confirma en la (Tabla 6). Hecho que tiene similitud con la investigación de (Bobadilla, 2017), en su trabajo: clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo, en la misma se llegó a la conclusión que el clima organizacional era adecuado representado con un 29,3%.

De acuerdo con la puntuación obtenida en la dimensión habilidades comunicativas se ha situado en un nivel favorable con un 93%, lo cual se demuestra en la (Tabla 7). Hecho que tiene similitud con la investigación de (López, 2017), titulada: autoestima y habilidades comunicativas en estudiantes del IV ciclo, Instituciones Educativas Red 06, Huaral 2017, donde se concluyó que las habilidades comunicativas estaban en proceso con un 84,2%.

De acuerdo con la puntuación obtenida en la variable desempeño laboral se ha ubicado en un porcentaje satisfactorio con el 93%, lo cual se confirma en la (Tabla 8). Estudio que concuerda con el trabajo de (Arizaca, 2016), en su investigación titulada: relaciones humanas y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Puno, 2016, en la que señala que el desempeño laboral desarrolladas por el personal docente en su mayoría son buenas representados con el 29,3%.

De acuerdo con la puntuación alcanzada a nivel de la dimensión personal se ha ubicado en el nivel satisfactorio con el 93,33%, lo cual se confirma en la (Tabla 9). Esto está de acuerdo con la investigación de (Chuquimajo, 2014), en su estudio titulado: relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en profesores de los Centros de Educación Básica Alternativa Públicos del Distrito Chorritos Lima, 2014, en la cual se indica que el desempeño laboral demostrado por el personal docente es alto, el mismo que se representa con el 82,5%.

De acuerdo con la puntuación obtenida a nivel de la dimensión institucional se ha ubicado en un nivel poco satisfactorio con el 46,67%, lo cual se confirma en la (Tabla 10). Hecho que tiene similitud con el trabajo investigativo de (Culcay, 2012), titulado: el tipo de liderazgo del administrador educativo y su incidencia en el desempeño docente de la escuela Luis Cordero, Cantón Cuenca, provincia el Azuay, donde se señala que el 48.6% de los docente manifiesta que el trabajo en grupo se da solo en ocasiones, en tanto, el 68,6% de los docente no son apoyados en su labor cotidiana, no hay ayuda curricular y la cooperación del director con sus coleas es muy poca.

De acuerdo con el puntaje alcanzado a nivel de la dimensión didáctica se ha posicionado en un nivel satisfactorio con el 56,67%, lo cual se confirma en la (Tabla 11). Lo que difiere con la investigación de (Aguilarte, Calcurián, & Ramírez, 2010), en su tesis titulada la comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales en los profesores, en la cual se mencionó que el 20% de los profesores encuestados sienten fastidio durante el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje.

Respecto al análisis inferencial de la correlación general entre las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral, se obtuvo un coeficiente  $r$  de

Pearson de 0,544\*\*, lo que nos indica que la correlación obtenida fue moderada, directa y reveladora al nivel 0.01, lo cual se evidencia en la (Tabla 12). De los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis se llegó a determinar mediante la prueba t de student, en la que el t calculado = 3,431 fue mayor que el t tabulado= 2.763 y la Sig.= 0.002 < 0.01, el valor se situó en la región de rechazo, por lo que se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis positiva ( $H_1$ ), concluyendo que existe relación reveladora entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E San Pablo, Sta Elena – Ecuador, 2018. Aspecto que guarda relación con la investigación de (Santos, 2016), en su tesis titulada: influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Cajabamba – Agosto 2016, en la que se obtuvo como resultado principal una correlación de Pearson de 0.69.

De acuerdo a la relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral se obtuvo un coeficiente r de Pearson de 0,368\*, lo cual nos indica una correlación baja, directa y reveladora al nivel 0,01, lo cual se evidencia en la (Tabla 13). De los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis se llegó a determinar mediante la t de student en la que el t calculado = 2.094 fue mayor que el t tabulado = 2,048 y la Sig.= 0.045 < 0,05, el valor se ubicó en la región de rechazo, por lo tanto, se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_1$ , concluyendo que existe relación reveladora entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena – Ecuador, 2018. Hecho que es similar con la investigación de (Arizaca, 2016), en su estudio: relaciones humanas y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección, en la cual se determinó la relación entre las variables clima organizacional y desempeño docente, según los sujetos encuestados donde se obtuvo una correlación Pearson de 0.918.

De acuerdo a la relación entre las relaciones profesionales y el desempeño laboral se obtuvo un coeficiente r de Pearson de 0,457\*, lo cual indica que es una correlación moderada, directa y reveladora al nivel 0,05, lo que se evidencia en la (Tabla 14). En cuanto a los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis se llegó a determinar mediante la prueba t de student, en la que el t calculado = 2.719 fue mayor que el t tabulado = 2.048 y la Sig.= 0,011 < 0,05, el valor se ubicó

en la región de rechazo, por lo tanto se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_2$ , concluyendo que existe relación reveladora entre las relaciones profesionales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018. Esto es semejante con la tesis de (Bobadilla, 2017), en su estudio: clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo, en la cual el resultado que se obtuvo correspondía a una correlación de Pearson de 0.088

De acuerdo a la relación entre las habilidades comunicativas y el desempeño laboral se obtuvo un coeficiente de correlación  $r$  de Pearson de 0,450\*, lo cual nos muestra una correlación moderada, directa y reveladora al nivel 0,05, lo cual se evidencia en la (Tabla 15). En cuanto a los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis se llegó a determinar mediante la prueba  $t$  de student, en la que el  $t$  calculado = 2.666 fue mayor que el  $t$  tabulado= 2.048 y la Sig.= 0.013 < 0,05, el valor se ubicó en la región de rechazo, por lo tanto se rechazó la  $H_0$  y se aceptó la  $H_3$ , concluyendo que existe relación reveladora entre las habilidades comunicativas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena – Ecuador, 2018.

Esto es semejante con la tesis de (López, 2017) en su estudio titulado Autoestima y habilidades comunicativas en estudiantes de IV ciclo, Instituciones Educativas Red 06, Huaral 2017, Se obtuvo como principales resultados una correlación bajo el coeficiente estadístico Rho de Spearman de 0.88.



## V CONCLUSIONES

1. Se acordó que existió relación de manera reveladora entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena – Ecuador 2018; la  $r$  de Pearson obtenida tuvo un valor de 0,544\*\* (Sig.= 0.002 < 0,01), por lo tanto, la correlación fue de tipo moderada, directa y reveladora al nivel 0.01. La hipótesis fue comprobada por el estadístico  $t$  de Student el cual tuvo un valor 3,431, comprobándose de esta manera que existía relación en las dos variables. Los datos obtenidos demostraron un predominio del nivel de relaciones interpersonales favorable con el 53% y una incidencia del nivel de desempeño laboral satisfactorio con el 93%.
2. También se estableció la correlación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena – Ecuador, 2018, lo cual se comprobó con la prueba estadística  $t$  de student. El valor  $r$  de Pearson dio un resultado de 0.368\* (Sig.= 0.045 < 0,05), y aplicando la  $t$  de student se comprobó que la correlación es baja, directa y reveladora al nivel 0,05. Los datos obtenidos demostraron un predominio del nivel de relaciones humanas poco favorable con el 83,33% y una incidencia del nivel de desempeño laboral satisfactorio con el 93%.
3. Así mismo se comprobó la relación que existió entre las relaciones profesionales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena – Ecuador, 2018, la  $r$  Pearson para este caso fue de 0.457\* (Sig.= 0.011 < 0,05), y aplicando la  $t$  de student se determinó que la relación fue moderada, directa y reveladora al nivel 0,05. Los datos obtenidos demostraron un predominio del nivel de relaciones profesionales poco favorable con el 50 % y una incidencia del nivel de desempeño laboral satisfactorio con el 93%.
4. Mientras tanto la relación entre la dimensión habilidades comunicativas y la variable desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena – Ecuador, 2018; muestran que se calculó una  $r$  de Pearson igual a 0.450\* (Sig.= 0.01 < 0,01), y aplicando la  $t$  de Student se determinó que la relación fue moderada, directa y reveladora al nivel al nivel 0,05. Los datos

obtenidos demostraron un predominio del nivel de habilidades comunicativa favorable con el 76,67 % y una incidencia del nivel de desempeño laboral satisfactorio con el 93%.

## VI RECOMENDACIONES

Considerando las conclusiones se recomienda lo siguiente:

- Es ineludible sugerir al personal jerárquico de U.E “San Pablo”, evalúe el desempeño laboral del docente, teniendo en consideración sus competencias, objetivos y sus logros y de esta manera poder identificar las debilidades y fortalezas para que se proceda a capacitarlos, orientarlos con el propósito brindarles incentivos, premios y recompensas lo que los motivará hacia el fortalecimiento de su desempeño beneficiando al estudiante en sus aprendizajes.
- A las autoridades, considerar charlas de capacitación con temas enfocados a fomentar las relaciones humanas, dirigido a personal administrativo, profesores, personal de servicio de la U.E “San Pablo”.
- Al personal docente constantemente capacitarse científicamente en sus asignaturas, de la misma manera utilizar las Tics en sus prácticas de aulas de acuerdo a las exigencias de la educación moderna.
- A la dirección de la U.E “San Pablo”, fomente la buena comunicación entre profesores y directivos, coordinando espacios de distracción fuera de la jornada laboral.

## VII.- REFERENCIAS

- Abanto, W. (2015). Guía de aprendizaje. Diseño y Desarrollo del proyecto de investigación (1a. ed). Trujillo, Perú : Universidad César Vallejo.
- Abovsky, A., Alfaro, J., & Ramírez , M. (2012). Relaciones interpersonales virtuales en los procesos de formación de investigadores en ambientes a distancia. Guadalajara, México .
- Aguilarte, Calcurián, & Ramírez. (2010). *La comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales en los profesores. Universidad Central de Venezuela. Venezuela.*
- Arce, G., & Malvas, M. (2014). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari - 2013. Huari, Perú .
- Arias, D. S. (2011). *El proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica. 5a Edición. Caracas. Epísteme.*
- Arizaca, V. (2016). Relaciones humanas y desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Puno 2016. Puno, Perú .
- Arteaga. (2005). *Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la Institución Educativa Nacional del Perú”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.*
- Barreto, C., & Pinzón, M. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián del Cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011 – 2012”. Universidad Técnica Partí. Cuenca, Ecuador.*
- Beiza, A. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional “Creación Chaguaramos II. Valencia, España.*

- Benítez, K., & Tigua, K. (2015). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del personal administrativo de la compañía grupo Imar s.a. de la ciudad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson Prentice Hall.
- Bobadilla, C. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. Huancayo, Perú .
- Cárcamo. (1968). *Las Relaciones Humanas y la Administración de Personal*. Santiago de Chile, Chile: Editorial Andrés Bello.
- Cazau, P. (2006). Introducción a la investigación en ciencias sociales. Buenos Aires, Argentina.
- Chiroque, S. (2006). Evaluación de desempeños profesores. Lima, Perú.
- Chuquimajo, D. (2014). Relación entre la inteligencia emocional y el clima organizacional en docente de los centros de educación básica alternativa públicos del distrito chorrillos Lima, 2014. Lima, Perú.
- Consejo Nacional de Planificación de Ecuador. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo del Buen Vivir 2017-2021 Toda una vida*. Quito: CNP.
- Cuadra, D. (2016). *Teorías subjetivas en profesores y su formación profesional*. Santo Tomás: Universidad Santo Tomás.
- Culcay. (2012). *El tipo de liderazgo del administrador educativo y su incidencia en el desempeño docente de la Escuela Luis Cordero, cantón Cuenca, Provincia del Azuay*. Universidad Técnica de Ambato. Ambato: Ecuador.
- De la Cruz, G., & Aranda, A. (2011). *Evaluación del desempeño de los profesores de la escuela Gustavo Enrique Galindo Velasco del Cantón la Libertad, provincia de Sta Elena. Propuesta: Diseño de un plan de mejoras*. Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.
- De la Cruz, L. (2008). Diccionario de educación. Lima, Perú .
- Departamento de Educacion. (2010). *Comunidades Locales*. EE.UU: Trillas.

- Espinosa, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014*. Loja: Universidad Católica de Loja.
- Fernández, A. (1995). *El formador en el espacio formativo de las redes". Ponencia presentada al II Congreso de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación*. Palma de Mallorca: EDUTEC.
- Fernández, J. (2008). *Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú*. Bogotá: Universitas Psychologica.
- Garcia Martinez Andres, S. G. (2014). *Ocho metodologías relacionadas con el Arte y la Ciencia de enseñar*. La Habana: Universidad.
- Godio , J. (2001). *Sociología del trabajo y política*. Buenos Aires, España: Editorial Corregidor.
- Grefa, B. (2013). *Las relaciones interpersonales de padres e hijos y su incidencia en el aprendizaje de los estudiantes de la U.E Fisco Misional Mons. Alberto Zambrano Palacios – Proyecto encuentro de la ciudad del Puyo durante el año 2011 – 2012"*. Universidad. Quito, Ecuador.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Bepista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hueso, A., & Cascant, J. (2012). *Metodología y técnicas cuantitativas de investigación*. Valencia, España: Universidad Politécnica de Valencia.
- Jiménez , B. (2000). Evaluación de la docencia. En (. Jiménez, Evaluación de programas, centros y profesores (págs. 173 - 206). Madrid, España: Editorial Síntesis.
- Juárez, A. (2012). *Desempeño Docente en una institución educativa en la Región Callao*. Lima: Universidad San Ignacio De Loyola.
- (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador* .

- López, D. (2017). Autoestima y habilidades comunicativas en estudiantes de IV ciclo, Instituciones Educativas, Red 06, Huaral 2017. Huaral, Perú .
- Marabotto, M. (1996). *Estrategias cognitivas y metacognitivas para las tecnologías de la información*", en *Actas de las Jornadas de Informática Educativa* . Madrid: UNED.
- Marqués, P. (2001). *La enseñanza, buenas prácticas, la motivación*. Madrid: UAB .
- Martínez - Chairez, G. I., Guevara - Araiza, A., & Valles - Ornelas, M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. México D.F.: Universidad Autónoma Indígena de México.
- Mendieta, A. (2015). El mejoramiento de las relaciones interpersonales como estrategia para mejorar el clima escolar y el desempeño docente. México .
- Mesías. (2013). *Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la Escuela Pedro Vicente Maldonado del Cantón de Pujulí, Provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011 – 2012*". Universidad Tecnológica Equinoccial. Cotopaxi, Ecuador.
- Ministerio de Educación. (2015). *Materiales de apoyo a la formación*. Quinto: MAE.
- Monge, J. (2017). Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015. Lima, Perú .
- Moraima, A. (2011). *Evaluación del desempeño de los profesores de la Escuela Primaria "Julio Reyes Gonzales" de la Comuna "San Pedro" de provincia de Sta Elena propuesta: Diseño de un plan de mejoras*". Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.
- Muchinsky, M. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. Mexico: Thompson Learning.
- Muñoz. (2017). *relaciones interpersonales en el desempeño laboral del personal de enfermería de neonatología del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2015*. Lima, Perú .
- Ocde. (2003). *organizacion para la cooperación y desarrollo económico*.

- Ochoa, G. (2018). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Junín-Huancayo 2017. Huancayo, Perú.
- Orbe, L., & Martínez, C. (2011). *Propuesta de evaluación del desempeño docente para el Colegio Nacional "San Pablo" de Otavalo*. Universidad Politécnica Salesiana Ecuador. Quito, Ecuador.
- Parra. (2011). *Liderazgo transformacional del director y desempeño laboral de los profesores*.
- Pérez, A. (1992). *La función y formación del profesor en la enseñanza para la comprensión: comprender y transformar la enseñanza*. Madrid: Morata.
- Pesantes, R. (2012). *Gerencia académica y diagnóstico de la gestión docente del Instituto Tecnológico ESCA. Propuesta de instrumentos de evaluación docente por competencias*. Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.
- Piña, R. (2010). *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rivas, L. (2010). *Relación entre el desempeño docente y el logro de objetivos educacionales de estudiantes de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rubio. (2005). *Manual de coordinación de seguridad y salud en las obras de construcción*. Valencia, España: Ediciones Díaz Santos.
- Salazar, M. (2013). , *Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo de educación básica y bachillerato de la U.E Marista del cantón Macara provincia de Loja, durante el año 2012-2013*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Salinas , E. (2014). La calidad de la gestión pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Policía Nacional del Perú "Juan Linares Rojas", Oquendo, Callao-2013. Oquendo, Callao, Perú .



- Salinas, E. (2014). *La Calidad de la Gestión Pedagógica y su relación con la práctica docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Policial de Perú Juan Linares Rojas Oquendo, Callao 2013.*
- Salinas, S., & Aldás, C. (2012). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los profesores del colegio nacional Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010-2011.* Ambato, Ecuador.
- Santos, G. (2016). *influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba-Agosto 2016.* Cajamarca, Perú .
- Stainback, W. (2001). *Aulas Inclusivas, un nuevo modelo para enfocar y vivir el currículo.* Madrid, España: Ediciones Narcea.
- Tamayo, M. (2007). *Metodología de la Investigación.* México: Limusa.
- Teixidó, J. (2009). *La Acogida al profesorado de nueva incorporación.* Barcelona, España: Editorial Graó.
- Vegas, E. (2015). *Desarrollo Humano: El desarrollo del capital humana.* Washington D.C.: Unidad de Educación.
- Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos (1a ed.).* Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Zarate. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima.* Perú .

# **ANEXOS**

## ANEXO 1:



### Cuestionario: Relaciones Interpersonales

N°

#### I. INSTRUCCIONES:

Estimado (a) Docente el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre las **RELACIONES INTERPERSONALES** en la U.E “San Pablo”, en la cual usted labora. Marque con una (x) sólo una de las puntuaciones que considere necesaria basándose en la siguiente escala (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

#### II. INFORMACIÓN GENERAL:

A. SEXO: M  F

B. EDAD:  años

DIMENSIONES/INDICADORES/ÍTEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
<b>DIMENSIÓN: RELACIONES HUMANAS</b>			
<b>INDICADOR: Actitudes</b>			
1. ¿Colaboras con las actividades organizadas por tu institución educativa?			
2. ¿En tu institución educativa, cuando existen conflictos entre tú y otro miembro de la misma, tomas la iniciativa de resolverlos?			
<b>INDICADOR: Empatía</b>			
3. ¿Cuándo existen desacuerdos entre tú y otro docente, te gusta dialogar con tu compañero para encontrar solución a sus diferencias?			
4. ¿Sientes como propios los éxitos personales logrados por otro miembro de tu institución educativa?			

<b>INDICADOR: Emociones</b>			
5. ¿Cuándo surgen conflictos con algún miembro de tu institución educativa, te gusta discutir, pero controlas tus emociones?			
6. ¿Cuándo tienes algún problema personal, actúas de manera agresiva con los miembros de tu institución educativa?			
<b>DIMENSIÓN: RELACIONES PROFESIONALES</b>			
<b>INDICADOR: Individuales</b>			
7. ¿Te gusta trabajar en solitario, sin prestar atención a los demás?			
8. ¿Defines tu propio tiempo para la realización de tus propósitos?			
<b>INDICADOR: Colectivos</b>			
9. ¿Al trabajar en equipo tomas en cuenta las opiniones de los demás para lograr un propósito de suma importancia?			
10. ¿Crees que al trabajar en equipo estimulas tanto la actividad solidaria como la responsabilidad individual?			
<b>DIMENSIONES/INDICADORES/ÍTEMS</b>	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
<b>INDICADOR: Disposición</b>			
11. ¿Cuándo la autoridad de tu institución dispone alguna tarea o actividad del colegio, demuestras la iniciativa de ser voluntario?			
12. ¿Sientes que te falta de tiempo para cumplir con todas tus actividades profesores?			
<b>INDICADOR: Ambiente de trabajo</b>			
13. ¿Consideras que tu institución educativa se caracteriza por tener trato honesto entre compañeros de trabajo?			
14. ¿Tu institución educativa cuenta con un ambiente favorable de			

trabajo?			
<b>DIMENSIÓN: HABILIDADES COMUNICATIVAS</b>			
<b>INDICADOR: Comunicación</b>			
15. ¿Tienes buena comunicación con todos los miembros de tu institución educativa?			
16. ¿Consideras que la buena comunicación favorece el buen clima laboral en tu institución educativa?			
<b>INDICADOR: Información</b>			
17. ¿Recibes a tiempo la información relacionada con la institución educativa por parte de tus autoridades?			
18. ¿Consideras que los malos entendidos perjudican el clima de comunicación en tu en tu institución educativa?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**Cuestionario: Desempeño Laboral**

N°

**I. INSTRUCCIONES:**

Estimado (a) Docente el presente cuestionario es para conocer su opinión sobre el **DESEMPEÑO LABORAL** en la U.E “San Pablo”, en la cual usted labora. Marque con una (x) sólo una de las puntuaciones que considere necesaria basándose en la siguiente escala (nunca, a veces, y siempre) que crea conveniente por cada pregunta:

**II. INFORMACIÓN GENERAL:**

A. SEXO: M  F

B. EDAD:  años

DIMENSIONES/INDICADORES/ÍTEMS	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
<b>DIMENSIÓN: PERSONAL</b>			
<b>INDICADOR: vocación</b>			
1. ¿Cumples con tus obligaciones profesionales demostrando responsabilidad porque así lo establece tu contrato de trabajo evitando consecuencias negativas?			
2. ¿Consideras que como educador debes capacitarte constantemente en las áreas que impartes tu cátedra?			
<b>INDICADOR: Proyección</b>			
3. ¿Como profesional en el área educativa, consideras que debes trazarte objetivos al inicio de un periodo lectivo?			
4. ¿Crees que como profesional de la educación, debes ser visionario con lo que respecta a la educación de tu comunidad?			
<b>INDICADOR: Satisfacción</b>			
5. ¿Te sientes satisfecho de impartir tus conocimientos en esta institución educativa?			

6. ¿Sientes satisfacción de tu rol como docente?			
<b>DIMENSIÓN: INSTITUCIONAL</b>			
<b>INDICADOR: Liderazgo</b>			
7. ¿Consideras que tus autoridades aceptan las sugerencias del grupo docente de tu institución educativa?			
8. ¿Consideras que tu líder institucional confunde los términos autoridad con autoritarismo?			
<b>INDICADOR: Normas</b>			
9. ¿Cumples a cabalidad con tus obligaciones respetando las normas establecidas?			
10. ¿Cuándo han sido violentados tus derechos, has recurrido a la ley orgánica de educación?			
<b>DIMENSIONES/INDICADORES/ÍTEMS</b>	Nunca	A veces	Siempre
	1	2	3
<b>INDICADOR: Organizacional</b>			
11. ¿Te sientes identificado con tu institución educativa?			
12. ¿Crees que como profesional en la educación aportas satisfactoriamente a las exigencias de tu institución educativa?			
<b>DIMENSIÓN: INTERPERSONAL</b>			
<b>INDICADOR: Estudiantes</b>			
13. ¿Mantienes buenas relaciones interpersonales con los estudiantes de tu institución educativa?			
14. ¿Los contenidos impartidos a tus estudiantes están acordes a su nivel de inteligencia?			
<b>INDICADOR: Profesores</b>			
15. ¿Mantienes buenas relaciones interpersonales con los profesores de tu institución educativa?			

16. ¿Consideras que el trabajar en equipo con tus compañeros profesores favorece las relaciones interpersonales?			
<b>INDICADOR: Autoridades</b>			
17. ¿Crees que las autoridades de tu institución educativa deben promover el dialogo en la resolución de conflictos?			
18. ¿Mantienes buenas relaciones interpersonales con las autoridades de tu institución educativa?			
<b>INDICADOR: Padres de familia</b>			
19. ¿Crees que los padres de familia de tu institución educativa deben involucrarse en las actividades escolares de sus representados?			
20. ¿Mantienes excelentes relaciones interpersonales con los padres de familia de familia de tu institución educativa?			
<b>DIMENSIÓN: DIDÁCTICA</b>			
<b>INDICADOR: Métodos</b>			
21. ¿Consideras que un buen docente debe implementar nuevas metodologías de trabajo cuando los resultados académicos de sus estudiantes no son satisfactorios?			
<b>INDICADOR: Técnicas</b>			
22. ¿Consideras que las técnicas que utilizas en tu labor docente son las más eficaces en el proceso de enseñanza aprendizaje de tus estudiantes?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



### ANEXO 3: Validación Jueces Expertos (Variable Relaciones Interpersonales)

#### VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO RELACIONES INTERPERSONALES EN LA UNIDAD EDUCATIVA DR "CARLOS PUIG VILAZAR" SAN PABLO, 2018															
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				1. NUNCA	2. A VECES	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM			RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
RELACIONES INTERPERSONALES	RELACIONES HUMANAS	Actitudes	1. ¿Colaboras con las actividades organizadas por tu institución educativa?			/	/	/	/	/	/	/	/		
			2. ¿En tu institución educativa, cuando existen conflictos entre tú y otro miembro de la misma, tomas la iniciativa de resolverlos?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Empatía	3. ¿Cuándo existen desacuerdos entre tú y otro docente, te gusta dialogar con tu compañero para encontrar solución a sus diferencias?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			4. ¿Sientes como propios los éxitos personales logrados por otro miembro de tu institución educativa?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Emociones	5. ¿Cuándo surgen conflictos con algún miembro de tu institución educativa, te gusta discutir pero controlas tus emociones?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			6. ¿Cuándo tienes algún problema personal, actúas de manera agresiva con los miembros de tu institución educativa?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	RELACIONES LABORALES	Individuales	7. ¿Te gusta trabajar en solitario sin prestar atención a los demás?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			8. ¿Defines tu propio tiempo para la realización de tus propósitos?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Colectivos	9. ¿Al trabajar en equipo tomas en cuenta las opiniones de los demás para lograr un propósito de suma importancia?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			10. ¿Crees que al trabajar en equipo estimulas tanto la actividad solidaria como la responsabilidad individual?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Disposición	11. ¿Cuándo la autoridad de tu institución dispone alguna tarea o actividad del colegio, demuestras la iniciativa de ser voluntario?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			12. ¿Sientes te falta de tiempo para cumplir con todas tus actividades docentes?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	
	Ambiente de trabajo	13. ¿Consideras que tu institución educativa se caracteriza por tener trato honesto entre compañeros de trabajo?			/	/	/	/	/	/	/	/	/		
		14. ¿Tu institución educativa cuanta con un ambiente favorable de trabajo?			/	/	/	/	/	/	/	/	/		
	HABILIDADES COMUNICATIVAS	Comunicación	15. ¿Tienes buena comunicación con todos los miembros de tu institución educativa?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			16. ¿Consideras que la buena comunicación favorece el buen clima laboral en tu institución educativa?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	
		Información	17. ¿Recibes a tiempo la información relacionada con la institución educativa por parte de tus autoridades?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	
			18. ¿Consideras que los malos entendidos perjudican el clima de comunicación en tu institución educativa?			/	/	/	/	/	/	/	/	/	



DR. CRUZ CISNEROS, VICTOR FRANSICO

EVALUADOR

## ANEXO 4: Validación Jueces Expertos (Variable Desempeño Laboral)

### VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

VALIDEZ POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA DR "CARLOS PUIG VILAZAR" SAN PABLO, 2018																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				1. NUNCA	2. A VECES	3. SIEMPRE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO LABORAL	PERSONAL	vocación	1. ¿Cumples con tus obligaciones laborales demostrando responsabilidad porque así lo establece tu contrato de trabajo evitando consecuencias negativas?				/		/		/		/				
			2. ¿Consideras que como educador debes capacitarte constantemente en las áreas que impartes tu cátedra?				/		/		/		/		/		
		Proyección	3. ¿Cómo profesional en el área educativa, consideras que debes trazarte objetivos al inicio de un periodo lectivo?				/		/		/		/		/		
			4. ¿Crees que como profesional de la educación, debes ser visionario con lo que respecta a la educación de tu comunidad?				/		/		/		/		/		
		Satisfacción	5. ¿Te sientes satisfecho de impartir tus conocimientos en esta institución educativa?				/		/		/		/		/		
			6. ¿Sientes satisfacción de tu rol como docente?				/		/		/		/		/		
	INSTITUCIONAL	Liderazgo	7. ¿Consideras que tus autoridades aceptan las sugerencias del grupo docente de tu institución educativa?				/		/		/		/		/		
			8. ¿Consideras que tu líder institucional confunde los términos autoridad con autoritarismo?				/		/		/		/		/		
		Normas	9. ¿Cumple a cabalidad con sus obligaciones respetando las normas establecidas?				/		/		/		/		/		
			10. ¿Cuándo han sido violentados tus derechos, has recurrido a la ley orgánica de educación?				/		/		/		/		/		
		Organizacional	11. ¿Te sientes identificado con tu institución educativa?				/		/		/		/		/		
			12. ¿Crees que como profesional en la educación apertas satisfactoriamente a las exigencias de tu institución educativa?				/		/		/		/		/		
	INTERPERSONAL	Estudiantes	13. ¿Mantienes buenas relaciones interpersonales con los estudiantes de tu institución educativa?				/		/		/		/		/		
			14. ¿Los contenidos impartidos a tus estudiantes están acordes a su nivel de inteligencia?				/		/		/		/		/		
		Docentes	15. ¿Mantienes buenas relaciones interpersonales con los docentes de tu institución?				/		/		/		/		/		
			16. ¿Consideras que el trabajar en equipo con tus compañeros docentes favorece las relaciones interpersonales?				/		/		/		/		/		
		Autoridades	17. ¿Crees que las autoridades de tu institución educativa deben promover el dialogo en la resolución de conflictos?				/		/		/		/		/		
			18. ¿Mantienes buenas relaciones interpersonales con las autoridades de tu institución educativa?				/		/		/		/		/		
Padres de familia	19. ¿Crees que los padres de familia de tu institución educativa deben involucrarse en las actividades escolares de sus representados?				/		/		/		/		/				
	20. ¿Mantienes buenas relaciones interpersonales con los padres de familia de tu institución educativa?				/		/		/		/		/				
DIDACTICA	Métodos	¿Consideras que un buen docente debe implementar nuevas metodologías de trabajo cuando los resultados académicos de sus estudiantes no es satisfactorio?				/		/		/		/		/			
		¿Consideras que las técnicas que utilizas en tu labor docente son las más eficaces en el proceso de enseñanza aprendizaje de tus estudiantes?				/		/		/		/		/			



DR. CRUZ CISNEROS, VICTOR FRANSICO  
EVALUADOR

## ANEXO N.º 5

### Matriz Validación del Instrumento Variable Relaciones Interpersonales

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de relaciones interpersonales en docentes de la Unidad Educativa “San Pablo” – Santa Elena, 2018.

**OBJETIVO:** Conocer la escala valorativa de las relaciones interpersonales.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa “San Pablo”

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Cruz Cisneros, Víctor Francisco

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------

Tumbes, mayo del 2018.



DR. CRUZ CISNEROS, VICTOR FRANSICO

EVALUADOR

## ANEXO N.º 6

### Matriz de Validación de la Variable Desempeño Laboral

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario de desempeño laboral en docentes de la Unidad Educativa “San Pablo” – Santa Elena, 2018.

**OBJETIVO:** Conocer la escala valorativa del Desempeño Laboral.

**DIRIGIDO A:** Docentes de la Unidad Educativa “San Pablo”

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Cruz Cisneros, Víctor Francisco

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor

**VALORACIÓN:**

Inadecuado	Regular	Adecuado
------------	---------	----------

Tumbes, mayo del 2018.



---

DR. CRUZ CISNEROS, VICTOR FRANSICO

EVALUADOR

**ANEXO N° 7**  
**Base de datos de las Variables, Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral**

		RELACIONES INTERPERSONALES																																		
		RELACIONES HUMANAS						D1	%	Nivel	RELACIONES LABORALES								D2	%	Nivel	HABILIDADES COMUNICATIVAS				D3	%	Nivel	V1	%	Nivel					
ÍTEM		1	2	3	4	5	6				7	8	9	10	11	12	13	14				15	16	17	18											
MUESTRA	1	1	1	1	1	1	1	6	33	SFAVORABL	1	1	1	1	1	1	1	1	8	33	FAVORABLES	1	1	1	1	4	33	SFAVORABL	18	33	SFAVORABL					
	2	3	2	3	1	1	1	11	61	CO FAVORAB	2	3	2	3	2	2	2	2	18	75	CO FAVORAB	2	2	2	3	9	75	CO FAVORAB	38	70	CO FAVORAB					
	3	3	3	3	3	3	3	18	100	FAVORABLES	1	3	3	3	3	2	3	2	20	83	FAVORABLES	3	3	2	3	11	92	FAVORABLES	49	91	FAVORABLES					
	4	3	2	3	1	2	1	12	67	CO FAVORAB	2	2	3	3	3	2	2	1	18	75	CO FAVORAB	3	2	2	3	10	83	FAVORABLES	40	74	CO FAVORAB					
	5	3	3	3	3	2	1	15	83	FAVORABLES	2	3	3	3	2	2	3	3	21	88	FAVORABLES	3	3	3	3	12	100	FAVORABLES	48	89	FAVORABLES					
	6	3	3	3	2	3	1	15	83	FAVORABLES	3	2	3	3	2	3	2	2	20	83	FAVORABLES	2	3	2	3	10	83	FAVORABLES	45	83	FAVORABLES					
	7	3	2	3	3	1	1	13	72	CO FAVORAB	1	2	2	3	1	1	1	1	12	50	FAVORABLES	1	1	1	1	4	33	SFAVORABL	29	54	SFAVORABL					
	8	3	3	3	3	2	1	15	83	FAVORABLES	2	3	3	2	3	2	2	2	19	79	FAVORABLES	2	2	2	2	8	67	CO FAVORAB	42	78	CO FAVORAB					
	9	3	3	2	3	3	1	15	83	FAVORABLES	3	3	3	3	2	2	3	3	22	92	FAVORABLES	2	3	3	3	11	92	FAVORABLES	48	89	FAVORABLES					
	10	3	3	1	3	3	3	16	89	FAVORABLES	1	3	3	3	3	2	3	2	20	83	FAVORABLES	3	2	2	2	9	75	CO FAVORAB	45	83	FAVORABLES					
	11	3	3	3	3	3	1	16	89	FAVORABLES	1	2	3	3	3	3	2	3	20	83	FAVORABLES	3	3	3	3	12	100	FAVORABLES	48	89	FAVORABLES					
	12	3	2	3	3	3	1	15	83	FAVORABLES	1	3	3	3	3	1	2	1	17	71	CO FAVORAB	3	1	3	3	10	83	FAVORABLES	42	78	CO FAVORAB					
	13	2	2	2	2	2	2	12	67	CO FAVORAB	2	2	3	3	2	3	2	2	19	79	FAVORABLES	2	3	2	3	10	83	FAVORABLES	41	76	CO FAVORAB					
	14	3	2	2	3	2	1	13	72	CO FAVORAB	1	3	3	3	3	2	2	2	19	79	FAVORABLES	3	3	3	2	11	92	FAVORABLES	43	80	FAVORABLES					
	15	3	2	3	2	1	1	12	67	CO FAVORAB	2	3	3	3	2	2	2	2	19	79	FAVORABLES	2	2	2	2	8	67	CO FAVORAB	39	72	CO FAVORAB					
	16	2	3	3	2	2	1	13	72	CO FAVORAB	1	3	3	3	2	2	2	2	18	75	CO FAVORAB	2	3	2	3	10	83	FAVORABLES	41	76	CO FAVORAB					
	17	3	2	3	2	3	1	14	78	CO FAVORAB	3	3	3	2	3	2	2	3	21	88	FAVORABLES	2	3	2	3	10	83	FAVORABLES	45	83	FAVORABLES					
	18	3	3	2	3	1	2	14	78	CO FAVORAB	3	2	3	3	2	3	1	2	19	79	FAVORABLES	3	3	3	3	12	100	FAVORABLES	45	83	FAVORABLES					
	19	3	3	3	3	3	2	17	94	FAVORABLES	1	1	3	3	3	3	3	2	19	79	FAVORABLES	3	3	3	3	12	100	FAVORABLES	48	89	FAVORABLES					
	20	2	1	2	1	2	2	10	56	SFAVORABL	1	2	2	1	1	1	2	2	12	50	FAVORABLES	2	2	2	3	9	75	CO FAVORAB	31	57	CO FAVORAB					
	21	3	3	3	1	3	3	16	89	FAVORABLES	1	3	3	3	3	1	2	3	19	79	FAVORABLES	3	3	3	3	12	100	FAVORABLES	47	87	FAVORABLES					
	22	3	3	3	3	3	3	18	100	FAVORABLES	3	3	3	3	3	2	2	2	21	88	FAVORABLES	3	3	1	3	10	83	FAVORABLES	49	91	FAVORABLES					
	23	3	3	3	3	3	3	18	100	FAVORABLES	1	3	3	3	3	2	2	2	19	79	FAVORABLES	3	3	2	3	11	92	FAVORABLES	48	89	FAVORABLES					
	24	3	3	3	3	3	3	18	100	FAVORABLES	1	3	3	3	3	2	2	3	20	83	FAVORABLES	3	3	3	2	11	92	FAVORABLES	49	91	FAVORABLES					
	25	3	3	3	1	1	1	12	67	CO FAVORAB	1	3	3	1	3	2	3	3	19	79	FAVORABLES	2	3	3	3	11	92	FAVORABLES	42	78	CO FAVORAB					
	26	3	2	3	3	3	1	15	83	FAVORABLES	1	2	3	3	2	2	2	2	17	71	CO FAVORAB	3	3	2	3	11	92	FAVORABLES	43	80	FAVORABLES					
	27	3	3	1	1	1	1	10	56	SFAVORABL	2	3	3	3	3	2	2	3	21	88	FAVORABLES	3	3	2	3	11	92	FAVORABLES	42	78	CO FAVORAB					
	28	3	2	2	2	3	3	15	83	FAVORABLES	2	3	3	3	3	2	2	3	21	88	FAVORABLES	3	3	2	3	11	92	FAVORABLES	47	87	FAVORABLES					
	29	3	3	3	3	3	3	18	100	FAVORABLES	2	3	3	3	2	3	3	3	22	92	FAVORABLES	2	3	3	2	10	83	FAVORABLES	50	93	FAVORABLES					
	30	3	3	3	3	1	1	14	78	CO FAVORAB	2	3	3	3	2	3	3	3	22	92	FAVORABLES	2	3	3	2	10	83	FAVORABLES	46	85	FAVORABLES					



**ANEXO N° 8**  
**Matriz de Consistencia**

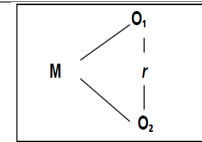
Relaciones Interpersonales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema General:</p> <p><b>¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018?</b></p> <p>Problema Específicos:</p> <p><b>¿Qué relación existe entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018?</b></p> <p><b>¿Qué relación existe entre las relaciones profesionales y el desempeño laboral de los</b></p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Establecer la relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018.</p> <p>Estimar la relación entre las relaciones profesionales y el desempeño laboral de los</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe relación reveladora entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018.</p> <p>H0. No existe relación reveladora entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p>H1: Existe relación reveladora</p>	<p><b>Método:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de estudio:</b></p> <p>Correlación</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>Descriptivo-correlacional</p> <p><b>Esquema:</b></p>	<p><b>Población:</b> 30 profesores que laboran en la U.E “San Pablo”.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>30 profesores que laboran en la U.E “San Pablo”.</p> <p><b>Muestreo:</b></p> <p>Muestreo Censal.</p>

---

**profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018?** profesores de la Unidad educativa “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018. entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018

**¿Qué relación existe entre las habilidades comunicativas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018?** Estimar la relación entre las habilidades comunicativas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018.



H<sub>0</sub>: No existe relación reveladora entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018

H<sub>2</sub>: Existe relación reveladora entre las relaciones profesionales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018.

H<sub>0</sub>: No existe relación reveladora entre las relaciones profesionales y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador,

**Técnica:**

Encuesta

**Instrumento:**

2 cuestionarios de 18 y 22 ítems.



---

2018.

H<sub>3</sub>: Existe relación reveladora entre las habilidades comunicativas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018.

H<sub>0</sub>: Existe relación reveladora entre las habilidades comunicativas y el desempeño laboral de los profesores de la U.E “San Pablo” Sta Elena - Ecuador, 2018.

---

**ANEXO 9.**  
**Autorización de Aplicación de los Instrumentos de Evaluación.**



UNIDAD EDUCATIVA  
"SAN PABLO"



**AUTORIZACIÓN**


LA RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA DR. "SAN PABLO" DE LA  
PROVINCIA SANTA ELENA, CANTÓN SANTA ELENA, COMUNA SAN PABLO.

**AUTORIZA**

A el licenciado **RIVAS LINO MARCOS GREGORIO**, para que aplique los instrumentos (cuestionarios) validados para la elaboración su tesis titulada: relaciones interpersonales y desempeño laboral de los docentes de la **Unidad Educativa "San Pablo", Santa Elena, Ecuador, 2018.**

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

San Pablo, 14 de junio de 2018.

  
\_\_\_\_\_  
Ing. Diana Fernández León  
Rectora de la institución




## ANEXO 10

### Formulación de Autorización de Publicación de Tesis

	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 10-04-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Rivas Lino Marcos Gregorio, identificado con DNI N° 0924277361, egresado del Programa de Maestría de Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral de los Docentes de la Unidad Educativa, San Pablo, Santa Elena, Ecuador, 2018"; 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

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....


  
.....  
**Rivas Lino Marcos Gregorio,**  
DNI: N° 0924277361  
FECHA: PIURA, 11 DE julio del 2019



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

## ANEXO 11

### Acta de aprobación de Originalidad de Tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Cruz Cisneros Víctor Francisco docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada

"Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa "San Pablo" Santa Elena - Ecuador, 2018" del estudiante Rivas Lino Marcos Gregorio constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 04 de mayo del 2020



Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

DNI: 00244802

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

## ANEXO 12

### Pantallazo del Software Turnitin

The screenshot displays the Turnitin software interface. The main document being checked is a thesis from Universidad César Vallejo. The document text is as follows:

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**  
**Relaciones interpersonales y desarrollo laboral de los docentes de la Unidad Educativa "San Pablo" Santa Elena - Ecuador, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**  
**Mentor en Administración de la Maestría en Administración de la Educación**

**Autor:**  
Lic. Marco Gregorio Erazo (0000-0002-1143-0066)

**Asesor:**  
Dr. Néstor Pacheco-Cruz Cisneros (0000-0002-0420-2800)

**Línea de Investigación:**  
Gestión y calidad educativa

**País:** Perú  
**2019**

The Turnitin interface shows a similarity score of 24%. On the right sidebar, there is a list of documents with their respective similarity percentages:

Document Name	Similarity Percentage
1. [Document Name]	17%
2. [Document Name]	24%
3. [Document Name]	1%
4. [Document Name]	<1%
5. [Document Name]	<1%
6. [Document Name]	<1%
7. [Document Name]	<1%
8. [Document Name]	<1%
9. [Document Name]	<1%
10. [Document Name]	<1%
11. [Document Name]	<1%

At the bottom right, there is a circular stamp that reads "UNIDAD DE POSGRADO UCV JEFATURA" and a signature.

ANEXO 13

Dictamen de la Sustentación de Tesis

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO(a) EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

El/La bachiller **RIVAS LINO, MARCOS GREGORIO**, ha sustentado la Tesis titulada:

“Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “San Pablo” Santa Elena – Ecuador, 2018”

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobar por unanimidad*

Habiendo recomendado siguientes:

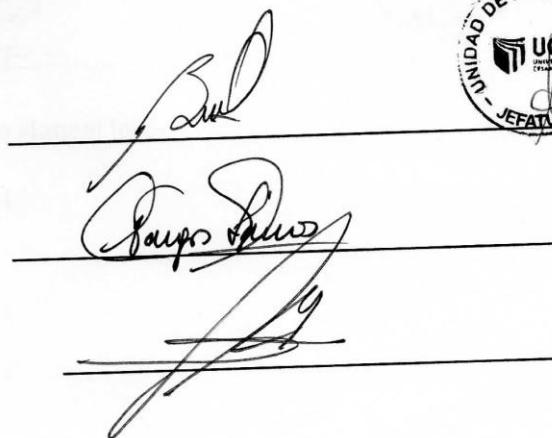
*Adeguar el informe de tesis de acuerdo a la estructura descrita en la R.R 089-2019-UCV*

Piura, 11 de Julio de 2019

Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón

Dra. Vargas Farías Ana Melva

Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús




UNIDAD DE POSGRADO UCV  
JEFATURA

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

## ANEXO 14

### Acta de Aprobación de Tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) **RIVAS LINO, MARCOS GREGORIO**, cuyo título es: "**Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa "San Pablo" Santa Elena - Ecuador, 2018**", Reunido en fecha 11 de Julio de 2019, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante,


otorgándole el calificativo de:  
*Aprobar por unanimidad*

Piura, 11 de Julio de 2019

  
.....

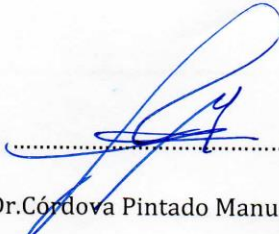
Dr. Briones Mendoza Mario Napoleón

**PRESIDENTE**

  
.....

Dra. Vargas Farias Ana Melva

**SECRETARIO**

  
.....

Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús

**VOCAL**



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

## ANEXO 15

### 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 VERSION FINAL DEL TRABAJO QUE PRESENTA:

RIVAS LINO MARCOS GREGORIO

INFORME TITULADO:

Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral de los docentes de la Unidad Educativa San Pablo, Santa Elena, Ecuador, 2018.

PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

SUSTENETADO EN FECHA: 11 DE JULIO 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobar por unanimidad*



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