



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en docentes de una unidad educativa, Guayaquil 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Franco Quinto, Mónica del Rocío (ORCID: 0000-0002-3196-8538)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Este logro se lo dedico a mi padre Antonio Franco, madre María Quinto, hermanos Maritza, Milton, Javier, Patricia, Luz, Alexandra e Isabel Franco Quinto, cuñados Arnaldo Muñoz León, Sabino Huayamabe.

Quienes me animaron a continuar en este campo de estudio. La fuerza y la fe de mi familia durante los dos últimos años, además del amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

Finalmente agradezco a todos mis compañeros de maestría por todos los momentos compartidos en especial a mi compañera Cristina Zúñiga por contribuir a la realización de mi investigación.

Agradecimiento

A través de estas líneas quiero expresar mi agradecimiento a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida a todas las personas que con su aporte científico humano han colaborado en la realización de este trabajo de investigación.

Mi profundo agradecimiento a la Universidad César Vallejo de Perú, a toda la Facultad de Educación, a mis profesores en especial a la Dra. Liliana Espinoza Salazar quien con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

Agradezco a mi querida amiga Martha Cuesta Gualatuña por sus valiosos aportes y apoyo brindado de forma incondicional.

Página del Jurado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 16:00PM del día 30 de octubre de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en docentes de una unidad educativa. Guayaquil, 2018, presentada/o por el /la bachiller FRANCO QUINTO, MONICA DEL ROCIO

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

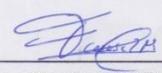
En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como ABTA para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 30 de octubre de 2019


DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL
PRESIDENTE




DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
SECRETARIO


DRA. LILIANA IVONNE ESPINOZA SALAZAR
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo Bachiller Franco Quinto Mónica, estudiante de maestría del Programa de Maestría en Educación e Idiomas de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con C.I. N° 0918860321 con la tesis titulada “Clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa, Guayaquil 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 lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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

Perú, octubre, 2019



Mónica del Rocío Franco Quinto

C.I. 0918860321

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de Tablas.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	15
2.1 Diseño de investigación.....	15
2.2 Operacionalización de la variable.....	15
2.3 Población, muestra y muestreo.....	18
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5 Procedimiento.....	21
2.6 Métodos de análisis de datos	21
2.7 Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES.....	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	43
Anexo 1: Instrumento de la variable clima laboral.....	43
Anexo 2: Instrumento de la variable Relaciones Interpersonales.....	47
Anexo 3: Ficha técnica de la variable clima laboral.....	49
Anexo 4: Ficha técnica de la variable relaciones interpersonales	52
Anexo 5: Base de datos de la variable clima laboral	54
Anexo 6: Base de datos de la variable relaciones laborales	55

Anexo 7: Estadístico de fiabilidad de la variable clima laboral	56
Anexo 8: Estadístico de fiabilidad de la variable relaciones interpersonales.....	60
Anexo 9: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable clima laboral	63
Anexo 10: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable relaciones interpersonales	67
Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio	72
Anexo 13: Documento de autorización de estudio	73
Anexo 14: Protocolo de consentimiento.....	74
Anexo 15: Fotografías	75
Anexo 16: Artículo de divulgación científica.....	76

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la Población	18
Tabla 2. Influencia de la dimensión comunicación en las relaciones interpersonales	22
Tabla 3. Influencia de la dimensión satisfacción laboral en las relaciones interpersonales	23
Tabla 4. Influencia de la dimensión confianza en las relaciones interpersonales	24
Tabla 5. Influencia de la dimensión participación en las relaciones interpersonales	25
Tabla 6. Influencia del clima laboral en las relaciones interpersonales	26
Tabla 7. Influencia de la dimensión comunicación en las relaciones interpersonales	27
Tabla 8. Influencia de la dimensión satisfacción laboral en las relaciones interpersonales	28
Tabla 9. Influencia de la dimensión confianza en las relaciones interpersonales	29
Tabla 10. Influencia de la dimensión participación en las relaciones interpersonales	30
Tabla 11. Influencia del clima laboral en las relaciones interpersonales	31

RESUMEN

La investigación denominada Clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018, donde el objetivo de la investigación fue establecer la influencia del clima laboral con las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil, 2018.

La población de estudio fueron los 20 docentes con nombramiento de la jornada matutina, la información se recolecto a través de dos cuestionarios, uno mide el clima laboral y consta de un cuestionario de 46 ítems con escala tipo Likert donde se les asignaron los valores de (1) Muy bajo/a, (2) Bajo, (3) Regular, (4) Alto y (5) Muy Alto/a, este instrumento tiene una confiabilidad de 0,955 según el Alfa de Cronbach, otro cuestionario mide las relaciones interpersonales y consta de 19 ítems con escala tipo Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5), este instrumento tiene una confiabilidad de 0,946 según el Alfa de Cronbach, la investigación fue no experimental de tipo correlacional causal y se procesaron los datos de manera cuantitativa y cualitativa a través de los programas IBM SPSS Statistics 22 y Excel.

Los resultados obtenidos de este estudio correlacional causal indican que el 45% de los docentes califican en nivel medio el clima laboral y en nivel alto las relaciones interpersonales, además con los valores $p: 0,266$; $Rho: -0,261$ y regresión lineal $R: 0,039$ (3,9%) se concluye que el clima laboral no influye significativamente en las relaciones interpersonales de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018,

Palabras Claves: Comunicación, Satisfacción Laboral, Confianza, Participación.

ABSTRACT

The research called Work climate and its influence on interpersonal relations in teachers of the educational unit Nueve de Octubre, Guayaquil 2018, where the objective of the research was to establish the influence of the work climate with the interpersonal relationships of the teachers of the educational unit Nine of October, Guayaquil, 2018.

The study population was the 20 teachers with appointment of the morning session, the information was collected through two questionnaires, one measures the work climate and consists of a questionnaire of 46 items with a Likert type scale where the values of (1) Very low, (2) Low, (3) Fair, (4) High and (5) Very High, this instrument has a reliability of 0.955 according to Cronbach's Alpha, another questionnaire measures interpersonal relationships and It consists of 19 items with Likert type scale: Strongly disagree (1), Disagree (2), Undecided (3), Agree (4) and Strongly agree (5), this instrument has a reliability of 0,946 according to the Alpha of Cronbach, the research was non-experimental causal correlational type and the data were processed quantitatively and qualitatively through the IBM SPSS Statistics 22 and Excel programs.

The results obtained from this causal correlational study indicate that 45% of teachers qualify the work environment at a medium level and interpersonal relationships at a high level, in addition to the p-values: 0.266; Rho: -0.261 and linear regression R: 0.039 (3.9%) it is concluded that the work environment does not significantly influence the interpersonal relations of the educational unit Nine of October, Guayaquil 2018,

Keywords: Communication, Job Satisfaction, Confidence, Participation.

I. INTRODUCCIÓN

Se ha convertido en una labor necesaria en los últimos años que las instituciones educativas mantengan un ambiente de equidad y bienestar para desarrollar sus labores en un ambiente laboral adecuado y desarrollar buenas relaciones interpersonales entre ellos. Por lo cual, el adecuado manejo de las normativas de convivencia en las instituciones educativas, el buen manejo de la comunicación y el tener una planificación adecuada logra un buen desempeño laboral. (Sandoval, 2014)

Se conoce que el ambiente laboral es la clave del éxito institucional puesto que establece el comportamiento y cualidades de los trabajadores mediante el análisis de los elementos del ambiente y actitud de los mismos (Gómez, Cruz y Orrante 2015), también se conoce que todo trato igualitario y recíproco que exista entre los trabajadores, directivos, miembros de la organización y sus colegas es considerado como relaciones interpersonales (Martínez citado por Arce, 2014).

Sin embargo la realidad nos muestra que las relaciones interpersonales y el ambiente laboral a nivel internacional específicamente en España se comparan como un ambiente meteorológico porque hay días soleados y días nublados, porque por parte de los directivos españoles fallan a la hora de crear ambientes positivos, por lo tanto corren el riesgo de generar desmotivación en sus colaboradores. Esta situación sucede también se presenta en Francia, Ucrania y Rusia donde la falta de un buen liderazgo no permite un ambiente dinamizador que proporcione un enfoque estratégico y mantenga la motivación, ya que tiene el reto de alcanzar un buen ambiente laboral, donde sus colaboradores experimenten y reconozcan su papel en la generación de un entorno laboral positivo (Herrero, 2011).

La revista de Educación Espacios publica un artículo de Arellano, Ayaviri, Quispe y Rodríguez (2017) donde se basan en un estudio realizado por Moreno y Ruiz para indicar que en los países pertenecientes a Latinoamérica en los últimos 10 años se estableció el estudio de varias políticas en el ámbito educativo que apuntan a crear un buen ambiente laboral para los profesores. Estas directrices engloban algunos aspectos como: nuevas estrategias de aprendizaje y enseñanza que se basen a las necesidades de los estudiantes y se elaboren teniendo en cuenta el respeto, la equidad, la calidad educativa, el incentivo a los profesores, la desconcentración de

la educación y la ejecución de nuevos sistemas de evaluación de logros académicos. Los resultados de estas políticas educativas no fueron iguales en todos los países evaluados debido a que la educación en cada país depende de su desarrollo económico y de los avances de ciencia y la tecnología.

De igual manera se observa que en Ecuador las instituciones educativas difieren mucho de mantener condiciones óptimas de labores interna, puesto que el ambiente laboral es la consecuencia de las normativas y conducta de sus miembros en el desenvolvimiento aceptable de las labores educativas. En el estudio realizado por Arellano, Ayaviri, Quispe y Rodríguez (2017) se determina que el ambiente laboral en estas escuelas donde se realizó el estudio es deficiente con porcentajes alarmantes tales como que el 66% de los profesores percibe que sus sugerencias y propuestas no son aceptadas, el 61% manifiesta que no se difunden de manera oportuna los comunicados, el 63% indica que no participan de las actividades institucionales y el 59% realiza su trabajo con poco agrado y sin motivación. Con estos resultados los investigadores aseguran que los profesores cumplen los lineamientos del quehacer educativo de forma general, solo para no ser sancionado, no forman parte de las acciones enmarcadas en los cambios institucionales por el contrario son disociadores y constantemente presentan una actitud pesimista, con lo cual las relaciones no son cordiales solo son las rigurosamente necesarias.

En nuestra realidad encontramos que el factor de mayor incidencia en el ambiente laboral se presenta cuando los directivos presionan a su personal mediante el control excesivo, una característica que engloba factores como: la presión, imponer plazos, la presencia de autoritarismo, entre otros. En este sentido, los profesores han mencionado que, con la presencia de aquello, es difícil mantener un ambiente laboral armónico, ya que todo el tiempo siente incomodadas que les impide desarrollar sus capacidades al ciento por ciento, incluso cuando hay la presencia de algún problema, sienten innecesario conversar dicha situación con las autoridades competentes (Enriquez y Calderón, 2017).

La unidad educativa la conforman personal profesor, autoridades, estudiantes y padres de familia, por lo tanto ahí se desarrollan las relaciones interpersonales con el fin de coordinar acciones que ayuden al logro de las metas institucionales. Por este motivo, es imprescindible entender y comprender que la forma en que los directivos se relacionan con sus colaboradores, trabajadores y demás, es de suma importancia porque mediante una buena relación laborar

compuesta de comprensión, entendimiento y respeto, los maestros de la institución trabajarán con mayor eficacia, logrando así que los propósitos educativos se cumplan.

Ante lo expuesto se asume que el accionar o manera de trabajar de los profesores tiene su dependencia en la forma de convivencia armónica que se proyecte entre los que integran la comunidad educativa, como los profesores, autoridades y representantes del alumnado, creando así un buen ambiente laboral (Calderón y Enríquez, 2017).

Esta conjetura actual tiene estrecha relación con la falta de comunicación asertiva, la poca escucha activa, la insatisfacción laboral, falta de reconocimiento y motivación por el trabajo realizado, así como también la escasa participación en las actividades de las institucionales de los profesores.

Por ende, es necesario investigar cómo influye el ambiente laboral en las relaciones interpersonales entre quienes conforman la unidad educativa 9 de Octubre, y determinar porque el personal profesor se encuentra desmotivado en su trabajo y sólo labora el tiempo mínimo requerido, cumple con los insumos estrictamente necesario para no ser sancionados administrativamente, además las relaciones interpersonales se ha sectorizado o agrupado de acuerdo a la inclinación de los directivos han creado un ambiente poco favorable al desarrollo académico trayendo como consecuencias el ausentismo profesor, impuntualidad, comunicación deficiente, desconfianza, deslealtad entre directivos y profesores. El ambiente desfavorable por la carencia de liderazgo, motivación, cumplimiento y planificación, además por el desconocimiento de los instrumentos institucionales que sirven de guía y soporte de las actividades propuesta en el Plan de mejora, PEI y PCI.

Por lo tanto se pretende que el trabajo presentado permita delinear y considerar los elementos que están influyendo en el ambiente laboral de la institución educativa y las relaciones interpersonales de los profesores, teniendo como objetivo obtener un ambiente laboral eficiente que promueva la integración y compromiso de los miembros, activando y socializando rutas protocolos de violencia socializado y aplicando el código de convivencia estableciendo comisiones de trabajo realizado campañas que promuevan las relaciones interpersonales.

Para fortalecer la investigación, se han encontrado los siguientes Antecedentes Internacionales: Williams (2013) en su *Estudio diagnóstico de ambiente laboral*, presentado

previo a la obtención de Magister en la Universidad de Nuevo León, México, planteó conocer la percepción de los colaboradores en relación con el ambiente laboral. El tipo de investigación para este estudio es descriptivo. Como muestra consideró a 20 empleados. Los resultados muestran que los empleados califican con un 46% al ambiente laboral dentro de un sistema colegiado, destacando la dimensión trabajo en equipo con un 74% y la dimensión motivación fue la peor calificada con un 17%, por lo tanto, se necesita analizar la carga horaria de los profesores en su jornada de trabajo. Por lo cual, la investigación concluyó que la motivación se ve afectada porque denota a profesores desinteresado, una comunicación deficiente y en cuanto al liderazgo institucional se ve afectado y con menos credibilidad en el cual se debe de reforzar a través de la confianza por ambas partes y retroalimentar las acciones laborables.

Por su parte, Albañil (2015) describe los factores que influyen en el estado del ambiente laboral mediante un estudio cualitativo-cuantitativo. Para esta muestra se utilizaron 404 profesores y se utilizó la encuesta como medio para la recolección de datos. Los resultados establecieron que existe una satisfacción laboral baja que esta englobada por un 62%, mientras que el 79,83% indica que su participación en las actividades es baja y muy baja, el 86,2% indica que los reconocimientos en la institución va del nivel regular al nivel bajo, la investigación finaliza mencionando que el ambiente laboral de dicha organización se la puede definir como paternalista con poca participación de los profesores haciendo que sus niveles de satisfacción sean bajos.

Mientras que, Huaita (2016) considero como objetivo el determinar la influencia del ambiente y la satisfacción laboral en el desempeño profesor, mediante una investigación correlacional con un alcance descriptivo experimental. Se consideró como muestra a 81 profesores de nivel secundarios. En la recolección de información se utilizó cuestionarios validados en estudios previos, lo cual garantiza la validez del instrumento. El estudio determinó que un 54,2% tiene un nivel de predicción de satisfacción laborar, mientras que el desempeño del profesor se establece en un 50,6%, concluyendo que el ambiente laboral influye en gran manera en el desempeño de los profesores de una unidad educativa porque el resultado de coeficiente de confiabilidad es de 0,86 aplicado a los profesores.

Por otra parte, Salcedo (2016) determino la relación existente de las relaciones interpersonales y ambiente organizacional mediante un método hipotético-deductivo de tipo

correlacional. La muestra de estudio la conformaron ochenta y cinco profesores, los cuales llenaron un cuestionario del que se obtuvo que, la correlación que existe entre las variables utilizadas que son: ambiente de la organización y relaciones interpersonales que mantienen un alto nivel de correlación y se determina que el 0,76 es el valor de correlación de Spearman, lo que nos induce a establecer que las relaciones interpersonales se relacionan considerablemente con la variable del ambiente organizacional.

Otro estudio a destacar es el de Vásquez (2018) que determinó si las relaciones interpersonales y la motivación laboral estuvieron correlacionadas. Como muestra se consideró a los 20 profesores. Los instrumentos utilizados para recoger datos fue un cuestionario. En base a lo que arrojaron los resultados, se establece que hay una correlación $r= 0.810$ alta positiva entre las variables que se han mencionado en el estudio, lo cual evidencia una relación significativa, lo que lleva a mencionar que para que haya un ambiente laboral adecuado deben existir buenas relaciones interpersonales, concluyendo, la motivación laboral y las relaciones interpersonales se relacionan de forma significativa con el desempeño de los profesores, por esta razón es obligatorio que las relaciones interpersonales sean reforzadas en los planteles educativos.

Considerando que como antecedentes nacionales tenemos a Tapia (2011) quien evaluó el ambiente laboral de seis empresas, por medio de una investigación de tipo correlacional con método cualitativo, y una muestra de estudio de seis organizaciones con al menos 20 empleados en cada organización, de la que los resultados obtenidos indican que menos del 48% de los colaboradores no se identifican con su organización, en lo referente a trabajo en equipo superan la media con valores entre 59,2% y 65%, en relación a la confianza los valores fluctúan entre 60,8% y 56,7%, la comunicación no supera el 50% siendo esta una de las debilidades de la organización, en lo relativo a la cooperación de los empleados en las mejoras de la empresa demuestran niveles de insatisfacción del 58,3%, la investigación concluye que los colaboradores de las instituciones sugieren que existan bases adecuadas para empezar a cambiar de fondo las adversidades que no permiten tener un ambiente laboral favorable.

También, Rodríguez (2015) fue otro investigador que describió el impacto del ambiente laboral en las políticas públicas, la investigación tuvo un alcance cuantitativo y cualitativo. Para esta investigación se utilizaron 290 funcionarios públicos como muestra, los cuales fueron

seleccionados aleatoriamente. En conclusión, con los resultados se determina que los aspectos negativos que intervienen deben ser mejorados, como, por ejemplo: la infraestructura, recompensa, y sobretodo trabajar en el fortalecimiento de los aspectos positivos como: la remuneración de los colaboradores, los desafíos, el trabajo en equipo, la responsabilidad, las relaciones interpersonales, los medios para comunicarse, entre otros. Además, arribó también otras conclusiones que engloban el tema de gestión organizacional y buscar métodos para fortalecer mediante procesos, leyes o normas para que así la gestión organizacional sea eficaz y se pueda evidenciar una retribución en el trabajo de los profesores y que estén enfocados al buen desempeño de sus actividades en el sector público. Sin embargo, aún se puede identificar en su mayoría a un grupo de colaboradores que no tiene conocimiento de los procesos educativos, que por lo general son personas jóvenes, pero aun así tienen intereses sobre el trabajo que realizan.

Entre otros antecedentes locales a destacar, Torres (2016) diagnostico como es el ambiente organizacional para directivos y profesores mediante una investigación exploratoria-descriptiva, la muestra fueron 24 profesores, 13 directivos y 37 clientes. De la que se obtuvieron resultados que indican que el 31% de directivos tienen compromiso institucional, el 19% tienen buena comunicación, otro 15% considera el respeto como valor significativo, por otra parte los profesores manifiestan una buena comunicación con un 29%, perciben la colaboración en un 19% y finalmente el compromiso tiene un 19%, el estudio concluye que los profesores y directivos tienen poco sentido de pertenencia institucional, por otro lado la colaboración, la comunicación y la responsabilidades son consideradas importantes y son reconocidas dentro de la institución.

Por otra parte, Barzola, Barzola y Flores (2017) se centraron en describir el ambiente laboral de los trabajadores del sector público, mediante una investigación del tipo descriptiva, con una muestra de 100 personas donde se aplicó una encuesta, los resultados indicaron que el 60% manifiestan sentirse cómodos en la institución, el 53% indican que no existe buen trabajo en equipo, también el 53% indica que no existe confianza al realizar las tareas, finalmente otro 53% indican que la comunicación no es buena, la investigación concluye que los colaboradores realizan sus tareas solo por cumplir, la comunicación no es asertiva, no sienten conformidad con su sueldo, no se sienten cómodos en la institución.

Se puede deducir que el ambiente laboral es la interacción de aquellos elementos que conforman la institución educativa como el personal profesor y directivos. Y, por eso constituye toda actividad estratégica que se haga en beneficio de la institución, pero además también depende mucho de la calidad del ambiente y de su estructura, lo que contribuye a que el personal que trabaja en la unidad educativa sienta y perciba ganas de seguir adelante y aportar ostensiblemente en su manera de ser y expresarse con los demás, logrando así que el éxito académico sea posible (Albañil, 2015).

Por esto, el ambiente laboral mejora mediante el proceder de cada uno de los individuos, trabajadores y miembros de la organización en el día a día, con ello se puede alcanzar los objetivos planificados en la organización, es así que los hábitos y creencias de los individuos pueden regularse dentro de las organizaciones a través del uso de normas, para generar espacios de respeto y colaboración mutua.

Mientras que Chiavenato (2009) discrepa al mostrar que el ambiente laboral hace referencia del ambiente desarrollado entre las personas que convergen en la organización, tiene relación íntima con el nivel de motivación de los trabajadores, por ello cuando se proporciona a los integrantes de la organización satisfacción a sus necesidades personales y elevación de la moral se favorece el ambiente laboral, por el contrario cuando no se satisfacen los requerimientos de los miembros cuando este es desfavorable.

Por lo tanto, el ambiente laboral de la organización es el ambiente innato, que es producido y percibido por los trabajadores por medio de las condiciones dadas en el proceso de sociabilidad al momento de establecer objetivos, motivación, toma de decisiones, liderazgo, determinando con ello el grado de participación de los trabajadores como un elemento indispensable al momento de medir el ambiente laboral en la organización (Méndez, 2006).

Para Rodríguez (2004) el ambiente en las instituciones educativas, es el conjunto de atributos psicosociales que diferencian a los centros educativos, los cuales son determinados por factores personales y estructurales de la institución, que al ser integrados de forma específica le otorga un estilo particular al centro educativo.

Para el desarrollo de esta investigación se ha puesto de manifiesto las dimensiones que fueron estudiadas en la investigación de ambiente laboral de Albañil (2015), entre las consideradas

tenemos comunicación, satisfacción laboral, confianza y participación. Mientras que, Robbins (2009) señala que cuando 2 o más personas intercambian información y que entienden el significado de lo que su compañero le proporciona mediante gestos o palabras es considerado como Comunicación.

La comunicación dentro de una institución educativa es una pieza fundamental porque se manejan a varios actores de la comunidad educativa como estudiantes, padres de familia, profesores, personal de servicio y administrativo donde la información debe de direccionarse de manera adecuada evitando los malos filtros de la comunicación muchas veces generado por personas que desconocen de los procesos que se desarrollan en la entidad educativa.

Se define a satisfacción laboral según Chiavenato (2009) como aquel sentimiento positivo que tienen los colaboradores de una institución cuando el ambiente laboral donde trabajan es armónico y gracias a aquello pueden desempeñar su trabajo de forma satisfactoria y eficaz, lo que les permite no solo una ganancia máxima sino también satisfactoria, logrando que sus aspiraciones puedan cumplirse (p.67).

La satisfacción laboral es la manifestación del comportamiento humano de una manera satisfactoria cuando cumple a cabalidad una función que se le haya designado, se siente satisfecho cuando el grupo de sus estudiantes avanza en los contenidos programáticos y cumple sus objetivos. Sin embargo a veces dura muy poca su felicidad cuando el directivo lo recarga con un horario de trabajo no flexible y el profesor no cumple a cabalidad con su planificación programada.

Según Robbins (2009) la confianza se percibe cuando los equipos de trabajo se caracterizan por mantener altos niveles de confianza entre sus miembros, por ello en estos equipos de alto desempeño existen individuos íntegros, que respetan la personalidad de sus colegas y creen en las capacidades propias.

La participación dentro de lo laboral se considera como el grado de identidad de un empleado con su trabajo, y la interacción con él, lo que conlleva a considerar que su desempeño laboral es importante para la institución.

Según Robbins (2009), lo que el autor manifiesta que un empleado se siente identificado en la organización cuando participa activamente en los cambios dentro de una planificación

estratégica, esto sucede con el profesor dentro de sus funciones está los programas culturales, académicos y sociales que demuestran su desempeño laboral (p.34).

La teoría de Likert (1974) busca mostrar un marco referencial acerca del ambiente laboral y su papel de buscar la eficacia organizacional. Por ello, en su teoría de sistemas, Likert determina la existencia de dos diferentes ambientes laborales, el autoritario y el participativo. (Eumed, 2012)

El ambiente de tipo autoritario, presenta dos subdivisiones, la primera es el autoritarismo explotador se muestra cuando los directivos no confían en el trabajo de sus empleados, y en casi todas las decisiones y objetivos no son consideradas las opiniones o sugerencias de los empleados y la comunicación presente en este ambiente es descendente. La segunda es el autoritarismo paternalista que se muestra cuando los directivos de las instituciones tienen confianza condescendiente con los empleados y los tratan como un amo a sus súbditos, las decisiones y objetivos son determinados por las autoridades y solo en algunas ocasiones se consideran a los empleados del nivel inferior.

El ambiente de tipo participativo, también presenta dos subdivisiones, la primera es el consultivo, donde los directivos o autoridades tienen plena confianza en sus empleados, las decisiones y políticas son determinadas por los mandos altos pero si se les permite a los subordinados tomar decisiones específicas dentro de su nivel, la comunicación en este tipo de ambiente es descendente. La segunda es la participación en grupo, donde los directivos o autoridades mantienen altos niveles de confianza para con sus empleados, además la toma de decisiones se da de manera diseminada en los diferentes niveles de la organización, la comunicación está presente siempre, los colaboradores se muestran motivados por que se los implica ser partícipes de las actividades institucionales, existe amistad y confianza en toda la organización es decir que los altos mandos y los subordinados tienen tratos cordiales, además las responsabilidades son acordadas por los entes de control y cumplidas a cabalidad por los niveles correspondientes (Likert citado por Albañil, 2015).

Las relaciones interpersonales son interacciones comunicativas entre dos o más personas que utilizan la comunicación como un medio favorable para expresar sus emociones e ideas. Además da origen a oportunidades de relacionarse con las personas del mismo ambiente, para generar

esparcimiento y distracción con ellos, también se considera como el origen del aprendizaje, a través del intercambio de ideas aunque muchas veces genera conflictos porque no se llegan a conciliar acuerdos, por lo tanto, el crecimiento personal, las conveniencias de conducta social y la necesidad de la curiosidad dan paso a la innovación y nueva información (Silviera, 2014).

Martínez (2010) indica que las relaciones interpersonales son las encargadas de establecer un trato recíproco de comunicación entre colaboradores, por ello es importante mantener una interacción respetuosa y cordial con cada uno de los integrantes o miembros de la organización.

Por otro lado Guerrero (2000) manifiesta que las relaciones interpersonales se dan de forma recíproca entre personas que buscan propósitos comunes, para lo cual desarrollan comunicaciones efectivas.

Para que la comunicación sea ejercida de forma positiva en las relaciones interpersonales, se deben considerar actitudes, valores, confianza y colaboración entre las personas (Robbins, 2001).

Se ha considerado las dimensiones de las relaciones interpersonales planteadas por Albores, Amorós y Gadow que fueron citadas en la investigación de Vásquez (2018), entre ellas tenemos:

Según Dalton (2007) es primordial para desarrollar habilidades comunicativas, que no solo se refieren al uso de las habilidades verbales, dejando la oportunidad para desarrollar las habilidades no verbales, que de acuerdo con estudios tienen un alto nivel de predominio dentro de las organizaciones.

En el accionar educativo la comunicación se da de manera interna entre profesores, representantes y estudiantes donde el mensaje debe de llegar de manera adecuado. Además, la comunicación por parte de los directivos no debe pasar por muchos filtros, es decir, se deben tener diferentes medios y canales comunicativos que faciliten la interacción entre el emisor y receptor, logrando de esta manera que toda la comunidad educativa obtenga información veraz, oportuna y de primera mano, para que se desarrolle de mejor manera las relaciones interpersonales.

El compromiso organizacional se concibe como la forma o manera de identificación de los trabajadores con la institución donde desempeña sus labores diarias, en relación a sus propósitos y metas con los de la organización (Amorós, 2007).

El compromiso se manifiesta por la forma como las normas, valores y compromisos tiene una organización. También se expresa con voluntad proactiva que tiene los trabajadores para lograr los objetivos planteados.

El estilo de liderazgo es la manera de conducir que tiene un gerente dentro de un ambiente organizacional, la forma como se lidera tiene influencia en la seguridad y equilibrio de los trabajadores de la institución. En las organizaciones el líder es el encargado de guiar e inspirar a los trabajadores por medio de un liderazgo efectivo para que entre todos se cumplan los fines institucionales (Daltón, 2007).

Mientras que, el liderazgo como parte del sistema educativo se manifiesta a través de la gestión que realiza el directivo con su grupo profesor, padres de familia y estudiantes. Se realizan diferentes tipos de estrategia para mejorar los ambientes de trabajo con el fin de lograr metas y llevar a cabo directrices que ayuden a encaminar los diferentes objetivos planteados durante un año lectivo.

Y, la teoría de relaciones interpersonales de Carl Rogers, que indica que cada persona tiene la capacidad de modificar su conducta, para dejar de ser dependiente y convertirse en una persona responsable, con capacidad de tomar decisiones, autónomo en su pensamiento, comportamiento y sentimientos.

Rogers señala que la conducta humana puede ser modificada, desde el auto concepto del individuo, a través del proceso de crecer y aprender, por ello diseño técnicas de modificación conceptual donde se destacan el valor del “Yo”, Por otro parte señala que el hombre es por naturaleza positivo y siempre está en la búsqueda de la superación personal, por ello siempre promueve ambientes que favorecen el desarrollo de su personalidad y social (Rogers, 1971).

El pensamiento de Rogers es claro al manifestar que el respeto, la honestidad, la consideración y el compañerismo que se desempeña diariamente en el lugar de trabajo son factores que inciden en las relaciones interpersonales. Por ello, este concepto esta enfoca a humanizar y democratizar todo el trabajo que se realiza en las unidades educativas y organizaciones de cualquier índole, fortaleciendo lazos de compañerismo, amistad, y logrando que toda la comunidad educativa pueda tener comunicación asertiva en ambientes saludables,

que permitan innovar, trabajar en equipos, reducir la intimidación y orientar a todos los colaboradores hacia los objetivos institucionales.

Problema General

¿Cómo influye el ambiente laboral en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil 2018?

Problemas específicos

- ✓ ¿De qué manera la dimensión comunicación influye en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil 2018?
- ✓ ¿En qué medida la dimensión satisfacción laboral influye en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil 2018?
- ✓ ¿De qué manera influye la dimensión confianza en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil 2018?
- ✓ ¿En qué medida influye la dimensión participación en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil 2018?

El presente estudio mediante la contribución que realiza en cuanto al conocimiento, tiene su justificación en su conveniencia, ya que dentro del contexto educativo todo lo recopilado es importante para mejorar el ambiente laboral en los maestros. Por los mecanismos de acción de personal, la variable del ambiente laboral también es uno de los temas que arrojan una importancia considerable que debe estar presente en toda unidad educativa y al ultimo están las relaciones interpersonales que es el indicador de una buena comunicación entre las profesores estas dos están encaminadas a un buen desempeño y logran con éxito un trabajo en equipo.

Además, es práctica, debido a los conceptos que se establecen en las variables utilizadas para la investigación como son: las relaciones interpersonales y el ambiente laboral, las mismas que mantienen una relación con las condiciones de desempeño y habilidades comunicativas, permitiendo conocer los efectos del desempeño profesor que actualmente afecta a la organización de trabajo.

El valor teórico lo sustenta, los sistemas de Rensis Likert que busca mostrar un marco referencial de la naturaleza del ambiente y el papel que desempeña en mejorar la eficacia organizacional, y por la teoría de las relaciones interpersonales de Carl Rogers que indica que los seres humanos están en la capacidad de poder moldear su conducta y concepción, lo que les permite dejar de ser dependientes de algo o alguien para poder convertirse en un individuo con valores donde la responsabilidad forma un papel fundamental. Además la persona podrá tomar decisiones, ser autónomo en su forma de pensar, en su manera de expresar sus pensamientos y sentimientos.

Metodológicamente, el presente estudio muestra y evidencia que el manejo tanto estadístico-operativo, en cuanto a técnicas, herramientas, métodos e instrumentos utilizados servirán para demostrar su confiabilidad, lo cual permite que la recolección y conclusión de todo el material pueda ser utilizado en futuras investigaciones, que servirán de apoyo a otros temas similares acerca de las relaciones interpersonales y del ambiente laboral

Hipótesis General

El ambiente laboral influye en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil 2018.

Hipótesis específicas

- ✓ La dimensión comunicación influye significativamente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa (9 de Octubre, 2018).
- ✓ La dimensión satisfacción laboral influye significativamente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre (9 de Octubre, 2018).
- ✓ La dimensión confianza influye significativamente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa (9 de Octubre, 2018).
- ✓ La participación influye significativamente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre (9 de Octubre, 2018).

Objetivo General

Establecer la influencia del ambiente laboral con las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil, 2018.

Objetivos Específicos

- ✓ Determinar la influencia de la dimensión comunicación con las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil, 2018.
- ✓ Establecer la influencia de la dimensión satisfacción laboral con las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil, 2018.
- ✓ Determinar la influencia de la dimensión confianza con las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil, 2018.
- ✓ Establecer la influencia de la dimensión participación con las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

El diseño de este estudio considero las variables de estudio y el desarrollo del presente trabajo es el correlacional causal, puesto que se pretende determinar el nivel de influencia entre las variables ambiente laboral y relaciones interpersonales.

Esquema:

X → Y

Donde:

X: Variable Ambiente Laboral

Y: Variable Relaciones Interpersonales

Como bien lo explican Ñaupá, Mejía y Villagómez (2013) el diseño de la investigación está basada en un diseño correlacional es encargado de determinar el nivel de correlación que existe, mediante la revisión de una variable dependiente Y, que en este caso es la de relaciones interpersonales y una variable independiente X, establecida como ambiente laboral.

2.2 Operacionalización de la variable

Variable Independiente: Ambiente Laboral

Variable Dependiente: Relaciones Interpersonales

2.2.2. Matriz Operacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
AMBIENTE LABORAL	Se refiere al ambiente que se desarrolla entre las personas que laboran en la organización, tiene relación íntima con el nivel de motivación de los trabajadores, por ello cuando se proporciona a los integrantes de la organización satisfacción a sus necesidades personales y elevación de la moral se favorece el ambiente laboral (Chiavenato, 2009)	La observación del ambiente laboral se la puede realizar por medio de una evaluación obtenida en base a la percepción que tienen los maestros y aquellas herramientas que propician para que se suele utilizar un cuestionario de preguntas que se apega a la teoría de la escala de Likert, la cual consiste en un grupo de ítem, que tiene como objetivo dar a conocer lo que afecta al ambiente laboral en los profesores de una institución educativa	<p>Comunicación</p> <p>Robbins (2009) señala que el intercambio de información entre dos o más personas que entienden el significado de lo que su compañero le proporciona mediante gestos o palabras es considerado como Comunicación</p>	Nivel de la comunicación en la institución	Escala de Likert Cuestionario Del tipo de Escala ordinal
			Rapidez de agilidad en el traslado de la información		
			Aceptación de las propuestas entre los miembros de la comunidad educativa		
			Posibilidad de ocultar información		
			<p>Satisfacción laboral</p> <p>Es aquel sentimiento positivo que tienen los colaboradores de una institución cuando el ambiente laboral donde trabajan es armónico y gracias a aquello pueden desempeñar su trabajo de forma satisfactoria y eficaz, lo que les permite no solo una ganancia máxima sino también satisfactoria, logrando que sus aspiraciones puedan cumplirse (Chiavenato, 2009)</p>	Satisfacción con las diferentes instancias de la institución	
			Reconocimiento del trabajo que se realiza en el centro		
			Nivel de autonomía existente en su centro		
			Nivel de motivación		
			<p>Confianza</p> <p>la confianza se percibe cuando los equipos de trabajo se caracterizan por mantener altos niveles de confianza entre sus miembros, por ello en estos equipos de alto desempeño existen individuos íntegros (Robbins, 2009)</p>	Confianza que se vive en un centro	
			<p>Participación</p> <p>Lo que el autor manifiesta que un empleado se siente identificado en la organización cuando participa activamente en los cambios dentro de una planificación estratégica (Robbins, 2009)</p>	Nivel de participación en las actividades de la institución	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
RELACIONES INTERPERSONALES	<p>“Las relaciones interpersonales son el conjunto de interacciones comunicativas entre dos o más personas que utilizan la comunicación como un medio favorable para expresar sus emociones e ideas. Además da origen a oportunidades, esparcimiento y distracción de las personas, también se considera como el origen del aprendizaje, a través del intercambio de ideas aunque muchas veces genera conflictos porque no se llegan a conciliar acuerdos, por lo tanto, el crecimiento personal, las formas de conducta social y la complacencia a la curiosidad dan paso a la innovación, información.” (Silviera, 2014)</p>	<p>Interacciones entre compañeros profesores y superiores (directivos) se basa en aquellas relaciones interpersonales que son positivas para todos los miembros de una institución, en las que no se toma en cuenta las jerarquías, o el rango que tenga una persona, a todos se les aplica el cuestionario de preguntas de Likert, el cual se desarrolla en base a ítems presentados.</p>	<p>Habilidades Comunicativas La importancia de la comunicación en las relaciones humanas, es primordial para desarrollar habilidades comunicativas, que no solo se refieren al uso de las habilidades verbales, dejando la oportunidad para desarrollar las habilidades no verbales (Dalton, 2007)</p>	Comunicación asertiva	Escala de Likert Cuestionario Escala ordinal
			Comunicación empática		
			Apertura de escucha		
			<p>Compromiso organizacional El compromiso organizacional se concibe como el nivel de identificación de los trabajadores con la institución donde desempeña sus labores diarias, en relación a sus propósitos y metas con los de la organización (Amoros, 2007)</p>	Compromiso laboral	
			Compromiso colectivo		
			<p>Estilo de Liderazgo El estilo de liderazgo es la manera de conducir que tiene un gerente dentro de un ambiente organizacional, la forma como se lidera tienen influencia en la seguridad y equilibrio de los trabajadores de la institución. (Dalton, 2007)</p>	Líder autoritario	
			Líder democrático		
			Laissez-faire		

2.3 Población, muestra y muestreo

Como lo expresan Hernández, Fernández y Baptista (2014) el total de elementos que han sido escogido dentro de un estudio y que han sido seleccionados por la similitud en sus características es denominado: población.

Por otra parte, Ñaupá, Mejía, Noboa y Villagómez (2013) manifiestan que se conoce como población a todo el grupo de objetos o sujetos que se van a estudiar.

En esta investigación se tiene a bien considerar como población a todo el equipo de profesores de la Unidad Educativa 9 de Octubre, de la jornada matutina.

Tabla 1. Distribución de la Población

Profesores Matutina	Población
Hombres	11
Mujeres	9
TOTAL	20

Fuente: Informe de Secretaría de la Institución (2018)
Elaboración propia

Muestra

El muestreo del presente estudio fue no probabilístico, puesto que el investigador selecciona la muestra que considera más representativa, bajo un criterio subjetivo considerando las características del estudio que se desarrolla (Behar, 2008).

En consecuencia el estudio ha considerado como muestra a todos los 20 profesores que trabajan en la jornada matutina de la unidad educativa, por lo tanto al utilizar todos los elementos de la población, se considera que la muestra fue censal (Behar, 2008).

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

2.4.1. Técnica

Como herramienta para este estudio se aplicó la encuesta, la misma que tiene como labor recoger cualquier tipo de dato o información que sea de interés para la población (Behar, 2008). Por lo tanto, esta herramienta es una de las que más se escoge para obtener datos de importancia para

un estudio, por ello, la encuesta está basada en un cuestionario de preguntas enfocadas a un cierto grupo de personas que comparten características similares

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario, en el que se enuncian un conjunto de preguntas relacionadas a las variables que son objeto de estudio y deben ser medidas (Behar, 2008).

Como instrumento de medición de la variable ambiente laboral se utilizó una adaptación del cuestionario utilizado en la investigación de Albañil (2015), el mismo que plantea medir el nivel de ambiente laboral en la unidad educativa 9 de Octubre, este cuestionario presenta un total de 46 ítems con escala tipo Likert donde: Muy bajo (1), Bajo (2), Regular (3), Alto (4) y Muy Alto (5). Para lo que se analizó las dimensiones del variable ambiente laboral con los siguientes niveles:

- ✓ Dentro de las dimensiones tenemos la Comunicación, la misma que presenta 15 ítems y su evaluación responde a: nivel bajo de 1 – 25, nivel medio de 26 - 50 y nivel alto de 51 – 75.
- ✓ Luego tenemos la Satisfacción laboral con 17 ítems, que responden a la evaluación: nivel bajo 1 – 28, nivel medio 29 - 56 y alto 57 – 85
- ✓ Por otra parte se consideró la Confianza que consta de 9 ítems, y su evaluación la determinan: nivel bajo de 1 – 15, nivel medio de 16 - 30 y nivel alto de 31 – 45
- ✓ Mientras que, la última dimensión a evaluar es Participación que consta de 5 ítems y sus niveles son: bajo de 1 – 8, nivel medio de 9 - 16 y nivel alto de 17 – 25
- ✓ De igual manera la variable ambiente laboral de 46 ítems fue evaluada con los niveles: Nivel bajo de 1 – 77, nivel medio 78 – 154 y nivel alto 155 -230.

Por otra parte, el instrumento usado para medir la variable relaciones interpersonales se basó en una adaptación del cuestionario utilizado en la investigación de Vásquez (2018), el mismo que tiene como intención medir el nivel en relaciones interpersonales para la unidad educativa 9 de Octubre, con un cuestionario con un total de 19 ítems de escala Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5).

Mientras que, las dimensiones de esta variable fueron evaluadas con los siguientes niveles:

- ✓ En primer lugar la dimensión Habilidades comunicativas tiene 6 ítems y sus niveles de evaluación son: nivel bajo de 1 – 10, medio de 11 - 20 y alto de 21 – 30
- ✓ La valoración del Compromiso organizacional de 7 ítems fue con el nivel bajo de 1 – 12, nivel medio de 13 - 24 y nivel alto de 25 – 35
- ✓ Finalmente se valoró la dimensión Estilo de liderazgo de 6 ítems con nivel bajo de 1 – 10, nivel medio de 11 - 20 y nivel alto de 21 – 30
- ✓ Se valoró la variable dependiente de Relaciones Interpersonales que consta de 19 ítems, con los niveles bajo de 1 – 32, medio 33 – 64 y alto 65 -95.

2.4.3 Validez

Para darle validez al estudio y a los cuestionarios se efectuó la revisión a través del juicio de expertos se comprobó la validez de la encuesta, en el caso de este estudio la validez fue otorgada por la profesora tutora, por ello este instrumento es apropiado para recolectar datos del ambiente laboral y cómo influye en las relaciones interpersonales en el colegio 9 de Octubre.

Zapata (2017) indica que las encuestas deben tener validez del contenido y para ello deben ser evaluadas y comprobar si el cuestionario está acorde a lo que se investiga, por lo tanto los instrumentos utilizados en esta investigación son garantía para medir la influencia entre las relaciones interpersonales y el ambiente laboral. Por supuesto, la validez del instrumento garantiza que mide lo que realmente se desea medir, es decir que sus planteamientos responden a cada una de las dimensiones de las variables en estudio.

2.4.4 Confiabilidad

La fiabilidad de un instrumento utilizado para poder recoger datos que aportaran a dar certeza, confianza, exactitud en una investigación, se considera confiabilidad. En este sentido, a través del estadístico Alfa de Cronbach se comprobó que los instrumentos de recolección de datos que sirvieron para receptar las percepciones de los profesores en lo referente al ambiente laboral y las relaciones interpersonales, son fiables y aseguran la integridad de la información obtenida de las encuestas que fueron aplicadas a los profesores del colegio 9 de Octubre.

Una vez procesados los casos en el programa SPSS22 se obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,955 que genera confiabilidad del instrumento de recolección de datos del ambiente laboral, con este valor se tiene un nivel muy alto de fiabilidad; para luego calcular el coeficiente Alfa de Cronbach, para el instrumento de recolección de datos de las relaciones interpersonales obteniendo un valor de 0,945 lo que indica una muy alta confiabilidad (George y Mallery, 2003).

2.5 Procedimiento

La investigación se desarrolló sin contratiempos en la unidad educativa, para ello se presentó a la autoridad la solicitud para ejecutar el estudio, luego en dialogo con los profesores, se les pidió colaboración para ser parte de la investigación participando de la encuesta. Se definió un día y hora para llenar el cuestionario. La encuesta duró aproximadamente 20 minutos donde los profesores respondieron a cada uno de los ítems planteados de forma personal y voluntaria, luego se recolecto la información y se la almacenó en una bases de datos de Excel.

2.6 Métodos de análisis de datos

La tabulación de datos se realizó por medio de las plataformas de Excel y SPSS, luego de que se recogiera toda la información relevante para el presente estudio, la cual sirvió para darle confianza, seguridad y transparencia al proceso y manejo de la información, que posteriormente será expuesta en tablas de frecuencias y presentada con su análisis respectivo en base a la influencia del ambiente organizacional en las relaciones interpersonales en el colegio 9 de Octubre. Por supuesto, el estadístico utilizado para la comprobación de hipótesis es Rho de Spearman y el valor de significancia para aceptar hipótesis menor a 0,05

2.7 Aspectos éticos

Se solicitó a las autoridades institucionales la autorización respectiva para efectuar la investigación de medir la influencia del ambiente laboral en las relaciones interpersonales profesores y con ello proceder a aplicar los instrumentos de recolección de información a los profesores de la jornada matutina.

Además se garantiza la confidencialidad y privacidad de la información descrita en las encuestas y de quienes los proporcionaron. También la investigación se preocupó por respetar las Normas APA y el derecho de autor.

III. RESULTADOS

Objetivos Específico 1

Determinar la influencia de la dimensión comunicación con las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil.

Tabla 2. Influencia de la dimensión comunicación en las relaciones interpersonales

	Relaciones Interpersonales		Total	
	Nivel medio	Nivel Alto		
Comunicación	Nivel Medio	3	10	13
		15,0%	50,0%	65,0%
	Nivel Alto	2	5	7
		10,0%	25,0%	35,0%
Total		5	15	20
		25,0%	75,0%	100,0%

Fuente: Cuestionarios de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre (2018)
Elaboración Propia

Interpretación.

Según la tabla 2, el 50,0% de los profesores, calificaron en un nivel alto la información de relaciones interpersonales, sin embargo, calificaron en nivel medio la dimensión comunicación, pues consideran que en ocasiones la comunicación no es ágil, y existen pocos canales comunicativos que permitan el traslado de la información, y tienen poca comunicación con sus autoridades.

Por otro lado, un 25,0% de los profesores de la institución 9 de Octubre durante el presente año, consideraron como alto el nivel de la variable relaciones interpersonales, lo cual indica que los profesores mantuvieron una comunicación asertiva y de escucha activa, trabajan en equipo, son

responsables y comprometidos, interactúan entre compañeros aceptando sus diferencias y son democráticos en la toma de decisiones, y estiman en nivel alto la dimensión- comunicación, pues consideran que en la institución se tiene una buena comunicación todo el tiempo, y que además, existe agilidad en la transferencia de información, o se aceptan sugerencias en los equipos de trabajo y la comunicación tiende a ser bidireccional.

Objetivos Específico 2

Establecer la influencia de la satisfacción laboral con las relaciones interpersonales de los profesores de la institución educativa 9 de Octubre

Tabla 3. Influencia de la dimensión satisfacción laboral en las relaciones interpersonales

		Relaciones Interpersonales		Total
		Nivel medio	Nivel Alto	
Satisfacción Laboral	Nivel Medio	3 15,0%	7 35,0%	10 50,0%
	Nivel Alto	2 10,0%	8 40,0%	10 50,0%
Total		5 25,0%	15 75,0%	20 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre (2018)
Elaboración propia

Interpretación.

En la tabla 3, se observó que el 40,0% de los profesores de 9 de Octubre durante el presente año lectivo, estimaron como alto el nivel de la variable correspondiente a relaciones interpersonales, lo cual indica que los profesores mantuvieron una comunicación asertiva y de escucha activa, trabajaron en equipo, son responsables y comprometidos, interactúan entre compañeros, aceptan sus diferencias y son democráticos en la toma de decisiones. Y, de igual manera, estiman en nivel alto la dimensión satisfacción laboral, pues sienten satisfacción, con los espacios e

instancias de la institución, con el reconocimiento que reciben y con el trabajo que realizan, además de sentirse motivados.

Por otro lado un 35,0% de los profesores, también calificaron en nivel alto la variable relaciones interpersonales, sin embargo calificaron en nivel medio la dimensión satisfacción laboral, pues se sienten poco satisfechos con las condiciones en que desempeñan su trabajo y del reconocimiento recibido, sienten que no tienen autonomía en el desarrollo de sus actividades.

Objetivos Específico 3

Determinar la influencia de la dimensión confianza con las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre

Tabla 4. Influencia de la dimensión confianza en las relaciones interpersonales

		Relaciones Interpersonales		Total
		Nivel medio	Nivel Alto	
Confianza	Nivel Medio	4	10	14
		20,0%	50,0%	70,0%
	Nivel Alto	1	5	6
		5,0%	25,0%	30,0%
Total		5	15	20
		25,0%	75,0%	100,0%

Fuente: Cuestionarios de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre (2018)
Elaboración Propia

Interpretación.

Se encontró que, en la tabla 4 se observa que el 50,0% de los profesores, califican en nivel alto la variable relaciones interpersonales, y calificaron en nivel medio la dimensión confianza, pues se sienten que en ocasiones no se les brinda confianza para desarrollar nuevas actividades, y algunas veces perciben que son engañados dentro de la institución.

Por otro lado, el 25,0% de los profesores de la 9 de Octubre durante el presente año lectivo, y estimaron como alto el nivel de la variable relaciones interpersonales, lo cual indica que los

profesores mantienen una comunicación asertiva y de escucha activa, trabajan en equipo, son responsables y comprometidos, interactúan entre compañeros aceptando sus diferencias y son democráticos en la toma de decisiones, de igual manera estiman en nivel alto la dimensión confianza, pues sienten que dentro de la institución educativa confían en el trabajo que realizan, además que perciben sinceridad en las acciones de sus compañeros.

Objetivos Específico 4

Establecer la influencia de la participación con las relaciones interpersonales de los profesores de la institución educativa 9 de Octubre.

Tabla 5. Influencia de la dimensión participación en las relaciones interpersonales

		Relaciones Interpersonales		Total
		Nivel medio	Nivel Alto	
Participación	Nivel Medio	2	5	7
		10,0%	25,0%	35,0%
	Nivel Alto	3	10	6
		15,0%	50,0%	65,0%
Total		5	15	20
		25,0%	75,0%	100,0%

Fuente: Cuestionarios de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre (2018)
Elaboración Propia

Interpretación.

En la tabla 5 se observó que el 50,0% de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre durante el presente periodo lectivo, estiman como alto el nivel de la variable relaciones interpersonales, lo cual indica que los profesores mantienen una comunicación asertiva y de escucha activa, trabajan en equipo, son responsables y comprometidos, interactúan entre compañeros aceptando sus diferencias y son democráticos en la toma de decisiones, de igual manera estimaron en nivel alto la participación, pues sienten que son considerados en las

actividades que se desarrollaron dentro de la unidad educativa, y apoyan en la toma de decisiones.

Mientras que, un 25,0% de los profesores, también califican en nivel alto la variable relaciones interpersonales, y califican en nivel medio la dimensión participación, pues se sienten que pocas veces se les considera su opinión en la toma de decisiones y que su participación en los programas académicos, culturales, deportivos es escasa.

Objetivo General

Establecer la influencia del ambiente laboral sobre las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre.

Tabla 6. Influencia del ambiente laboral en las relaciones interpersonales

		Relaciones Interpersonales		Total
		Nivel medio	Nivel Alto	
Ambiente Laboral	Nivel Medio	3 15,0%	9 45,0%	12 60,0%
	Nivel Alto	2 10,0%	6 30,0%	8 40,0%
Total		5 25,0%	15 75,0%	20 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre (2018)
Elaboración Propia

Interpretación.

Según se pudo observar, en la tabla 6 el 45,0% de los profesores, calificaron en nivel alto la variable relaciones interpersonales, pero con un ambiente laboral de nivel medio, pues consideran que a veces no les aceptan las propuestas que presentan, y en ocasiones no confían en su trabajo, por lo que la motivación es escasa y sienten que no son considerados para participar en todas las actividades institucionales.

Mientras que, un 30,0% de los profesores de la institución educativa 9 de Octubre durante el presente año lectivo, estimaron como alto el nivel de la variable relaciones interpersonales, lo cual indica que los profesores mantienen una comunicación asertiva y de escucha activa, trabajan en equipo, son responsables y comprometidos, interactúan entre compañeros aceptando sus diferencias y son democráticos en la toma de decisiones, de igual manera estimaron en nivel alto la variable ambiente laboral, pues consideraron que en la institución existe agilidad en las comunicaciones y se participa en las actividades de la universidad.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis Específica 1

H₁: La comunicación influye notablemente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre.

H₀: La comunicación no influye notablemente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre.

Tabla 7. Influencia de la dimensión comunicación en las relaciones interpersonales

			Relaciones Interpersonales
		Coefficiente de correlación	-0,305
Rho de Spearman	Comunicación	Sig. (bilateral)	0,191
		N	20
		R	0,084

Fuente: Resultados de los cuestionarios de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre (2018)
Elaboración Propia

Interpretación

Como se puede apreciar en la tabla 7, el valor del estadístico de correlación de Spearman (Rho) que permitió conocer el nivel de correlación de las variables, es de -0,305 con lo cual se determina que existió una correlación inversa entre las variables, en lo referente a la

significancia se puede notar que el (Sig.) es de 0,191 y que resulta mayor a 0,05 de significancia establecido en la investigación, y el valor de regresión lineal (R) es igual a 0,084 (8,4%), con los datos expuestos se puede concluir que no existe influencia significativa de la dimensión comunicación en las relaciones interpersonales, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 2

H₁: La dimensión bienestar laboral influye de forma significativa en las relaciones interpersonales de los profesores de la institución educativa 9 de Octubre

H₀: La dimensión bienestar laboral no influye de forma significativa en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre

Tabla 8. Influencia de la dimensión satisfacción laboral en las relaciones interpersonales

			Relaciones Interpersonales
		Coefficiente de correlación	-0,127
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Sig. (bilateral)	0,595
		N	20
		R	0,015

Fuente: Cuestionarios de los profesores de la institución educativa 9 de Octubre (2018)
Elaboración Propia

Interpretación

Según la tabla 8, el valor del estadístico de correlación de Spearman (Rho) permitió conocer el nivel de correlación de las variables y arrojó un -0,127 con lo cual se determinó que existe una correlación inversa entre las variables expuestas, y en lo referente a la significancia se puede notar que el (Sig.) fue de 0,595 y que resulta mayor a 0,05 de significancia establecido en la investigación, además que el valor de regresión lineal (R) fue igual a 0,015 (1,5%), con los datos expuestos se puede concluir que no existe influencia significativa de la dimensión bienestar laboral en las relaciones interpersonales, por lo tanto se aceptó la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 3

H₁: La confianza influye elocuentemente en las relaciones interpersonales de los profesores de la institución educativa 9 de Octubre

H₀: La confianza no influye elocuentemente en las relaciones interpersonales de los profesores de la institución educativa 9 de Octubre

Tabla 9. Influencia de la dimensión confianza en las relaciones interpersonales

			Relaciones Interpersonales
		Coefficiente de correlación	-0,171
Rho de Spearman	Confianza	Sig. (bilateral)	0,472
		N	20
		R	0,006

Fuente: Cuestionarios de los profesores de la institución educativa 9 de Octubre (2018)
Elaboración Propia

Interpretación

En esta tabla el valor del estadístico de correlación de Spearman (Rho) entregó una correlación de -0,171 con lo cual se determinó que existe una correlación inversa entre las variables, y en lo referente a la significancia se pudo notar que el (Sig.) es de 0,472 y que resulta mayor a 0,05 de significancia establecido en la investigación, también se observa que el valor de regresión lineal (R) es igual a 0,006 (0,6%), con lo expuesto se pudo concluir que no existe influencia significativa de la confianza en las relaciones interpersonales, por lo tanto se aceptó la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 4

H₁: La participación influye considerablemente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre.

H₀: La participación no influye considerablemente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre.

Tabla 10. Influencia de la dimensión participación en las relaciones interpersonales

		Relaciones Interpersonales	
		Coefficiente de correlación	-0,229
Rho de Spearman	Participación	Sig. (bilateral)	0,332
		N	20
		R	0,045

Fuente: Cuestionarios de los profesores de la institución educativa 9 de Octubre(2018)
Elaboración Propia

Interpretación

Como se puede apreciar en la tabla 10, el valor del estadístico de correlación de Spearman (Rho) que permite conocer el nivel de correlación de las variables, es de -0,229 con lo cual se determinó que hubo una correlación inversa entre las variables, en lo referente a la significancia se puede notar que el (Sig.) es de 0,332 y que resulta mayor a 0,05 de significancia establecido en la investigación, también se observa que el valor de regresión lineal (R) es igual a 0,045 (4,5%), con lo expuesto se puede concluir que no existe influencia de la participación en las relaciones interpersonales, y por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

Hipótesis General

H₁: El ambiente laboral influye considerablemente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre.

H₀: El ambiente laboral no influye considerablemente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre.

Tabla 11. Influencia del ambiente laboral en las relaciones interpersonales

			Relaciones Interpersonales
		Coefficiente de correlación	-0,261
Rho de Spearman	Ambiente Laboral	Sig. (bilateral)	0,266
		N	20
		R	0,039

Fuente: Cuestionarios de los profesores de la institución educativa 9 de Octubre (2018)
Elaboración: Propia

Interpretación

Según la tabla 11, el valor del estadístico de correlación de Spearman (Rho) para conocer el nivel de correlación fue de -0,261 con lo cual se determina que existe una correlación inversa entre las variables, y una significancia de 0,266 que resulta mayor a 0,05 de acuerdo a la significancia establecida en la investigación, y el valor de regresión lineal de acuerdo a la ecuación (R) es igual a 0,039 (3,9%), por ende se puede concluir que no existe influencia significativa del ambiente laboral en las relaciones interpersonales, por lo tanto se acepta la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo específico 1: Determinar la influencia de la dimensión comunicación con las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil, 2018, el referente teórico indica que la comunicación dentro de las organizaciones debe ser ascendente, descendente y lateral, a través de canales comunicativos eficientes (Likert citado por Albañil, 2015). En la tabla 2, los resultados descriptivos de la influencia de la dimensión comunicación en las relaciones interpersonales de los profesores, demuestra que el 50% de los profesores estiman a la dimensión comunicación en el nivel medio y la variable relaciones interpersonales en nivel alto, estos resultados se contraponen con la postura de (Likert citado por Albañil, 2015), puesto que consideran que en ocasiones la comunicación no es ágil, y que existen pocos canales comunicativos, sin embargo interactúan, trabajan en equipo, y son responsables en sus labores diarias, estos resultados tienen coincidencia con el estudio realizado por Arellano, Ayaviri, Quispe y Rodríguez (2017) donde consta que el 61% de profesores manifiesta que no se difunden de manera oportuna los comunicados, también tienen relación con el trabajo de Rodríguez (2015) quién manifiesta que se deben fortalecer los aspectos como la comunicación para fortalecer la gestión de la organización, por otro lado se contradice con los resultados de Torres (2016) donde solo el 29% de profesores manifiesta estar conforme con la comunicación que se desarrolla en su institución. Con respecto a la hipótesis específica 1, La dimensión comunicación influye significativamente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil 2018, la tabla 7 muestra que el valor de significancia es 0,191 y el valor de regresión 0,084 (8,4%) con lo expuesto se establece que no existe correlación significativa. Se contraponen con Salcedo (2016) donde se establece relación entre las variables de estudio. Por lo tanto los profesores perciben una comunicación poco ágil con pocos canales de comunicación internos, sin embargo los profesores tienen buenas relaciones interpersonales.

En relación al objetivo específico 2: Establecer la influencia de la dimensión satisfacción laboral con las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil, 2018, el referente teórico indica que para que exista satisfacción laboral deben mantener motivados a los trabajadores dentro de la organización y debe haber trato cordial entre directivos y colaboradores (Likert citado por Albañil, 2015). En la tabla 3, los resultados

descriptivos de la influencia de la dimensión satisfacción laboral en las relaciones interpersonales de los profesores, demuestra que el 40% de los profesores estiman a la dimensión satisfacción laboral y a la variable relaciones interpersonales en el nivel alto estos resultados se coinciden con la postura de (Likert citado por Albañil, 2015), puesto que consideran que los espacios e instancias de la institución son adecuados, están conformes con reconocimiento y se sienten motivados, de igual manera interactúan entre compañeros, tienen escucha activa y trabajan en equipo, estos resultados concuerdan con Williams (2013) donde el 74% de personas destacan el trabajo en equipo, coincide con Huita (2016) donde se indica que los profesores tienen una satisfacción laboral del 54,2%, también coincide con Barzola, Barzola y Flores (2017) donde el 60% de los trabajadores se sienten cómodos en la institución. Con respecto a la hipótesis específica 2, La dimensión satisfacción laboral influye significativamente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil 2018, la tabla 8 muestra que el valor de significancia es 0,595 y el valor de regresión 0,015 (1,5 %) lo expuesto establece que no existe correlación significativa. Se contrapone con Vásquez (2018) donde se establece relación entre las variables de estudio. Por lo tanto los profesores están conforme con las instalaciones de la institución, se sienten motivados y reconocidos a la vez que tienen buenas relaciones interpersonales.

En relación al objetivo específico 3: Determinar la influencia de la dimensión confianza con las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil, 2018, los referentes teóricos indican que para que en una institución existan buenas relaciones interpersonales debe existir confianza entre los directivos y subordinados (Likert citado por Albañil, 2015) y (Rogers citado por Vásquez, (2018). En la tabla 4, los resultados descriptivos de la influencia de la dimensión confianza en las relaciones interpersonales de los profesores, demuestra que el 50% de los profesores estiman a la dimensión confianza en el nivel medio y a la variable relaciones interpersonales en el nivel alto estos resultados se contraponen con (Likert citado por Albañil, 2015), puesto que consideran que en ocasiones no se les brinda confianza para desarrollar nuevas actividades y en ocasiones se sienten engañados, sin embargo indican que interactúan, trabajan en equipo, y son responsables en sus labores diarias, estos resultados concuerdan con Tapia (2011) donde la confianza tiene valores medio entre 56,7% y 60,8%, y se contrapone con Arellano, Ayaviri, Quispe y Rodríguez (2017) donde el 66% de los profesores

manifiesta que no se aceptan sus propuestas ni sugerencias, de igual manera se contrapone con Barzola, Barzola y Flores (2017) donde se indica que el 53% de los trabajadores manifiesta no sentir confianza de sus jefes para realizar las tareas. Con respecto a la hipótesis específica 3, La dimensión confianza influye significativamente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil 2018, la tabla 9 muestra que el valor de significancia es 0,472 y el valor de regresión 0,006 (0,6%) con lo expuesto se establece que no existe correlación significativa. Se contrapone con Huaita (2016) donde se establece relación entre las variables de estudio. Por lo tanto los profesores perciben que en ocasiones no se les brinda la confianza para la realización de nuevas tareas sin embargo tienen buenas relaciones interpersonales.

En relación al objetivo específico 4: Establecer la influencia de la dimensión participación con las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil, 2018, los referentes teóricos indican que para que en una institución existan buenas relaciones interpersonales todos sus colaboradores deben ser partícipes de las actividades que se desarrollen en la organización (Likert citado por Albañil, 2015) y (Rogers citado por Vásquez, (2018). En la tabla 5, los resultados descriptivos de la influencia de la dimensión participación en las relaciones interpersonales de los profesores, demuestra que el 50% de los profesores estiman a la dimensión participación y a la variable relaciones interpersonales en el nivel alto, estos resultados coinciden con (Likert citado por Albañil, 2015) y (Rogers citado por Vásquez, (2018), puesto que consideran que son tomados en cuenta en las diferentes actividades que desarrolla la institución educativa e incluso en la toma de decisiones dentro de su nivel, de igual manera indican que interactúan, trabajan en equipo, y son responsables en sus labores diarias, estos resultados concuerdan con Williams (2013) donde el trabajo en equipo alcanza el 74%, también coincide con Rodríguez (2015) donde destaca valores positivos de los trabajadores como la cooperación y las relaciones entre compañeros, por otro lado se contrapone con Albañil (2015) donde el 79,83% de los profesores manifiesta que no existe participación en las actividades de la institución. Con respecto a la hipótesis específica 4, La dimensión participación influye significativamente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil 2018, la tabla 10 muestra que el valor de significancia es 0,332 y el valor de regresión 0,045 (4,5%) con lo expuesto se establece que no existe correlación

significativa. Se contrapone con Vásquez (2018) donde se estable relación entre las variables de estudio. Por lo tanto los profesores perciben que son participes de las actividades y decisiones institucionales además de tener buenas relaciones interpersonales.

En relación al objetivo general: Establecer la influencia del ambiente laboral con las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil, 2018, los referentes teóricos indican que para que en una institución debe existir un ambiente laboral participativo grupal, donde las acciones y actividades se basen en la confianza, comunicación, participación y motivación por lo que realizan y en donde lo realizan, además de ser positivo y buscar la superación personal respetando y considerando a las demás personas (Likert citado por Albañil, 2015) y (Rogers citado por Vásquez, (2018). En la tabla 6, los resultados descriptivos de la influencia del ambiente laboral en las relaciones interpersonales de los profesores, demuestra que el 45% de los profesores estiman en nivel medio al ambiente laboral y en nivel alto a las relaciones interpersonales, estos resultados se contraponen con (Likert citado por Albañil, 2015) y (Rogers citado por Vásquez, (2018) puesto que consideran que en ocasiones no son considerados en las actividades institucionales, pocas veces les aceptan sus propuestas, algunas veces dudan de sus capacidades, la motivación es escasa y en ocasiones no se sientes satisfechos con el trabajo que realizan, sin embargo manifiestan que interactúan, trabajan en equipo, y son responsables en sus labores diarias, estos resultados concuerdan con Huaita (2016) donde la satisfacción laboral es del 54,2% y el desempeño profesor es de 50,6% también coincide con Williams (2013) donde el ambiente laboral en un 46% es calificado como positivo, y se contrapone con Albañil (2015) donde se indica que el ambiente laboral de la institución tiene bajos niveles de satisfacción. Con respecto a la hipótesis específica general, El ambiente laboral influye significativamente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, Guayaquil 2018, la tabla 11 muestra que el valor de significancia es 0,266 y el valor de regresión 0,039 (3,9%) con lo expuesto se establece que no existe correlación significativa entre las variables. Se contrapone con Huaita (2016), Salcedo (2016) y Vásquez (2018) donde se estable relación entre las variables de estudio. Por lo tanto los profesores consideran que en ocasiones no son participes de las actividad ni de la toma de decisiones institucionales, algunas veces las autoridades no confían en sus habilidades y pocas veces consideran sus propuestas, también perciben escasa motivación y la comunicación en

algunas oportunidades no es eficaz, sin embargo manifiestan tener buenas relaciones interpersonales.

V. CONCLUSIONES

1. La dimensión comunicación no influye significativamente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, lo cual se confirma con los resultados de correlación de la tabla 11 dado los valores $p: 0,191$; $Rho: -0,305$; y con los resultados de la regresión lineal dado el valor $R: 0,084$ se predice un 8,4% de influencia.
2. La dimensión satisfacción laboral no influye significativamente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, lo cual se confirma con los resultados de correlación de la tabla 13 dado los valores $p: 0,595$; $Rho: -0,127$; y con los resultados de la regresión lineal dado el valor $R: 0,015$ se predice un 1,5% de influencia.
3. La dimensión confianza no influye significativamente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, lo cual se confirma con los resultados de correlación de la tabla 15 dado los valores $p: 0,472$; $Rho: -0,171$; y con los resultados de la regresión lineal dado el valor $R: 0,006$ se predice un 0,6% de influencia.
4. La dimensión participación no influye significativamente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, lo cual se confirma con los resultados de correlación de la tabla 17 dado los valores $p: 0,332$; $Rho: -0,229$; y con los resultados de la regresión lineal dado el valor $R: 0,045$ se predice un 4,5% de influencia.
5. El ambiente laboral no influye significativamente en las relaciones interpersonales de los profesores de la unidad educativa 9 de Octubre, lo cual se confirma con los resultados

de correlación de la tabla 9 dado los valores p : 0,266; Rho : -0,261; y con los resultados de la regresión lineal dado el valor R : 0,039 se predice un 3,9% de influencia.

VI. RECOMENDACIONES

1. Los directivos de la unidad educativa 9 de Octubre deben mejorar los canales de comunicación existentes y promover la comunicación asertiva entre los profesores y autoridades, puesto que según Chihuahua (2017) la comunicación efectiva o eficaz debe darse por medio de varios canales comunicativos para que los integrantes de una organización estén constantemente informados de las actividades institucionales.
2. El rector de la unidad educativa debe continuar buscando implementar las mejoras institucionales tanto en la infraestructura, materiales pedagógicos, planes continuos de reconocimiento de la labor profesor y de motivación por el trabajo bien realizado, puesto que según Chiavenato citado por Albañil (2015) la satisfacción laboral es el comportamiento de agrado que manifiesta el ser humano cuando cumple un trabajo designado y se le reconoce por ello.
3. La vicerrectora, debe permitir que los profesores elaboren nuevas propuestas y estrategias pedagógicas, además que elaboren nuevos modelos de evaluación de base estructurada con énfasis en las destrezas con criterio de desempeño, puesto que según Robbins citado por Albañil (2015) la confianza es una característica de los equipos de trabajo, donde todos tienen capacidades especiales y respetan la personalidad de los demás.
4. Las comisiones institucionales deben continuar haciendo participes a todos los profesores de las diferentes actividades que se desarrollan asignándoles una función determinada donde puedan tomar decisiones en beneficio institucional, puesto que según Robbins citado por Albañil (2015) los empleados crean sentido de pertenencia institucional cuando participan activamente en las decisiones y actividades institucionales,.

5. Los directivos de la unidad educativa deben trabajar en mejorar la comunicación, motivación, escucha activa, oportunidades, confianza, sentido de pertenencia y lograr satisfacer las metas dentro de la institución de todos los profesores, puesto que según Chiavenato (2009) el ambiente laboral es el ambiente donde se desenvuelven los trabajadores de una organización, el cual tiene relación con la motivación, satisfacción personal y elevación moral.

REFERENCIAS

- Albañil, A. (2015). Tesis. *El clima laboral y la participación en la institución educativa*. Piura: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?...1
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Lima: Escuela de Economía.
- Arce, G. (2014). Magister en Educación . *El clima organizaional y las relaciones interpersonales*. Universidad Católica Sedes Sapientiae, Huari, Perú.
- Arellano, O., Ayaviri, V., Quispe, M., & Rodríguez, E. (2017). *La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional*. Obtenido de Revista Digital Espacios: <http://www.revistaespacios.com/a17v38n20/a17v38n20p23.pdf>
- Barzola, I., Barzola , V., & Flores, W. (2017). Artículo Científico. *Factores del clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público en el Ecuador, III*, 917-937. Guayaquil. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6244054.pdf>
- Behar, D. (2008). Introduccion a la metodologia de investigacion. En D. Behar, *Metodologia de la investigacion* (págs. 1-94). Shalom. Obtenido de <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf?nophdbaimgdbaiec>
- Calderón, E. y. (2017). El clima laboral y su Incidencia en el desempeño del personal. *PODIUM Edición Especial*, 131-143. Obtenido de <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>
- Calderón, J., & Enríquez, M. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente. *Podium Universidad Espiritu Santo*, 1-13.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. Mc Graw Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gesti%C3%B3n_del_talento_humano._3ra_Edici%C3%B3n._McGraw_Hill

- Chihuahua, K. K. (2017). Tesis. *Comunicación interna y clima organizacional de trabajadores en una institución educativa privada*. Lima.
- Daltón, Hoyle, & Watts. (2007). *Relaciones Humanas* (III ed.). México: Thomson.
- Eumed. (2012). *eumed.net*. Obtenido de Tipos de Clima Organizacional de Likert: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/tipos_de_clima_organizacional_de_likert.html
- George, & Mallery. (2003). Coeficientes de Alfa de Cronbach. Obtenido de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gómez, L., & Cruz, H. &. (2015). Diagnostico del clima laboral en una empresa PYMES del sector de servicios. *Red de investigadores en competitividad*(1), 2-12. Obtenido de <https://www.riico.net/index.php/riico/article/download/61/182>
- Guerrero, L. (2000). *El conflicto en el aula*. Vol. 6, No 14: Maestros .
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Herrero, J. (Septiembre de 2011). *Estilo de vida y clima laboral*. Obtenido de <https://www.equiposytalento.com/>
- Huaita, D. (2016). Tesis para optar el grado academico de doctor en educación. *El clima laboral y satisfacción laboral en el desempeño docente* . Universidad Cesar Vallejo, Perú, Perú. Obtenido de www.repositorio.ucv.edu.pe: <http://www.repositorio.ucv.edu.pe>
- Martínez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Grin. Obtenido de <https://www.grin.com/document/165227>
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención*. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>

- Ñaupá, Mejía, Noboa , & Villagómez . (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima, Peru : Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Robbins, S. (2001). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Halls.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (XIII ed.). México: Pearson Educación. Obtenido de https://www.academia.edu/22612520/Comportamiento_Organizacional_13_edici%C3%B3n_-Stephen_P._Robbins
- Rodríguez. (2015). *Magsiter en recursos humanos*. Sangolquí, Ecuador: ESPE. Obtenido de www.repositorio.espe.edu.ec: <http://www.repositorio.espe.edu.ec>
- Rodríguez, E., Quispe, G., Arellano, O., & Ayaviri, V. (2017). La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional y laboral en la educación básica escolarizada en Ecuador. *Espacios*, 38(20), 1-11. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n20/a17v38n20p23.pdf>
- Rodríguez, N. (2004). *El clima escolar* (Vol. III). Revista digital "Investigación y Educación".
- Salcedo, H. (2016). Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. *Relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes en una institución educativa*. Universidad cesar vallejo, Piura, Perú. doi:file:///E:/Drive/Salcedo_AHA_Condori_QM.pdf
- Sandoval Manriquez, M. (2014). *Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento*, 22, 153-178. Ecuador: Última década. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/udecada/v22n41/art07.pdf>
- Sandoval Manríquez, M. (2014). *Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento*, 22, 153-178. Ecuador: Última década. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/udecada/v22n41/art07.pdf>

- Silviera, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Madrid: Alba Editorial. Obtenido de https://books.google.com.ec/books/about/El_arte_de_las_relaciones_personales.html?id=yCmJBgAAQBAJ&redir_esc=y
- Tapia, K. (2011). Tesis. *Optimización de los factores que influyen en el clima laboral de una empresa*. Quito. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2911/1/T1035-MBA-Tapia-Optimizaci%C3%B3n.pdf>
- Torres, L., & Gelvez, M. (2016). Tesis. *Caracterización del clima organizacional*. Guayaquil: Universidad del Valle. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/7235/1/T-UCSG-POS-MAE-140.pdf>
- Vásquez, J. (2018). Magíster en administración y comunicación. *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén - 2017*. Universidad César Vallejo, Chepén, Perú. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11859/vasquez_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Williams, L. (2013). Maestría en Psicología con orientación laboral y organizacional. *Estudio diagnóstico del clima laboral en una dependencia pública*. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN, Monterrey, Mexico. doi:<http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607>
- Zapata, M. (2017). Tesis. *Habilidades directivas y gestión educativa en la institución educativa Miguel Grau Red N°3, Magdalena del Mar- 2017*. Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11817/Zapata_EMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de la variable clima laboral

Cuestionario para medir el clima laboral.

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene un propósito medir la variable clima laboral en las relaciones interpersonales, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada una y responda marcando con un aspa (x) la columna

(Alternativa de respuesta) que mejor se adecue a su opinión.

Muy baja/o	Bajo	Regular	Alto	Muy Alta/o
1	2	3	4	5

I. Información general

Sexo: Femenino () Masculino () Edad _____

Tipo de acción de personal:

Definitivo () Provisional () Contrato ()

II. Información Específica:

Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta sino lo que UD. siente o vivenciado. Duración de la escala 15 min.

		DIMENSIÓN COMUNICACIÓN				
N ^a	¿Cuál cree que es le nivel de la comunicación en la institución?	1	2	3	4	5
1	Entre el profesorado					
2	Entre el equipo directivo y el profesorado					
3	Entre el profesorado y el equipo directivo					
4	Entre los miembros y equipos directivos					
N ^a	Sobre el nivel de rapidez y agilidad en el traslado de la información:	1	2	3	4	5
5	Entre el profesorado					

6	Entre los miembros y equipos directivos					
7	Sobre el respeto que existe entre los miembros de la comunidad educativa					
8	Entre el equipo directivo					
9	Del equipo directivo hacia el equipo directivo					
N ^a	Sobre el grado de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Comunidad Educativa:	1	2	3	4	5
10	Del equipo directivo hacia los profesores					
11	De los profesores hacia el equipo directivo					
12	Entre el profesorado					
N ^a	Sobre la posibilidad de ocultar. ¿En qué grado le parece que se oculta información?	1	2	3	4	5
13	De la Dirección al personal de la institución					
14	Entre el propio profesorado					
15	Desde el profesorado hacia la dirección					
DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL						
N ^a	¿Cuál cree que es el grado de satisfacción con las diferentes instancias de la Institución?	1	2	3	4	5
16	Satisfacción con el funcionamiento de la dirección					
17	Satisfacción con el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional					
18	Satisfacción del profesorado con su trabajo					
19	Satisfacción del profesorado con los resultados de su propio trabajo académico					
20	Satisfacción del equipo directivo con el profesorado					
N ^a	Sobre el reconocimiento del trabajo que se realiza en el centro:	1	2	3	4	5
21	Entre el profesorado					
22	De la comunidad educativa de la institución hacia el profesorado					

23	Del profesorado hacia el equipo directivo					
Nª	Como considera que es el nivel de autonomía existente en su centro:	1	2	3	4	5
24	Autonomía pedagógica					
25	Autonomía organizativa					
26	Autonomía de gestión					
27	Autonomía económica					
28	Autonomía en el funcionamiento interno					
Nª	Valore el nivel de motivación con los siguientes aspectos:	1	2	3	4	5
29	Con el trabajo en el aula					
30	Con las actividades internas que se desarrollan en la institución					
31	Con el tipo de relaciones externas que se establecen con el personal de la institución					
32	Con el tipo de relaciones que se establecen con el equipo directivo					
DIMENSIÓN CONFIANZA						
Nª	A su criterio cual es el grado de confianza que se vive en su centro educativo	1	2	3	4	5
33	Entre el profesorado					
34	Entre los miembros del equipo directivo					
35	Entre la dirección y el personal docente					
36	Entre los docentes y los estudiantes					
37	Como percibe el grado de sinceridad en su institución educativa					
38	Entre el profesorado					
39	Entre los miembros del equipo directivo					
40	Entre la dirección y el personal docente					
41	Entre la comunidad educativa					

DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN						
Nº	Valore el nivel de participación en las actividades de la institución:	1	2	3	4	5
42	Por parte del profesorado					
43	Por parte de los estudiantes					
44	Por parte del personal administrativo					
45	Por parte de los padres					
46	Por parte de la Dirección de la Institución Educativa					

GRACIAS, POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2: Instrumento de la variable Relaciones Interpersonales

Cuestionario para medir las relaciones interpersonales.

Estimado docente:

El presente cuestionario tiene un propósito medir la variable clima laboral en las relaciones interpersonales, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo.

Lea atentamente cada una y responda marcando con un aspa (x) la columna (Alternativa de respuesta) que mejor se adecue a su opinión.

Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

I. Información general

Sexo: Femenino: () Masculino () Edad _____

Tipo de acción de personal:

Definitivo () Provisional () Contrato ()

II. Información Específica:

Responda inmediatamente concluida la lectura del enunciado, no piense en responder correctamente porque no hay respuesta correcta sino lo que UD. siente o vivenciado. Duración de la escala 15 min.

N ^a	DIMENSIÓN HABILIDADES COMUNICATIVAS	1	2	3	4	5
1	Defiende y reclama sus derechos en forma adecuada					
2	Respeto la opinión de los demás.					
3	Demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás.					
4	Ayuda a las personas que tienen problemas					
5	Demuestra apertura de escucha con sus compañeros					
6	Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa					
N ^a	DIMENSIÓN COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
7	Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.					
8	Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.					
9	Toma iniciativa y comunica los proyectos de innovación y planes de mejora que se pueden implementar.					

10	Muestra predisposición para participar en el trabajo en equipo.					
11	Participa en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución					
12	Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y las integra en el trabajo en equipo.					
13	Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros					
N ^a	DIMENSIÓN ESTILO DE LIDERAZGO	1	2	3	4	5
14	Interactúa con los demás demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística					
15	Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los diversos actores educativos.					
16	Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa					
17	Pregona y educa con el ejemplo					
18	Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en todos los actos de su vida personal y profesional					
19	Desarrolla buenas relaciones humanas que enriquezcan la convivencia pacífica fortaleciendo su imagen docente					

Anexo 3: Ficha técnica de la variable clima laboral

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA LABORAL

DATOS INFORMATIVOS:

- | | | | |
|------|----------------------|---|---|
| .1. | Denominación | : | Escala para medir el clima laboral |
| .2. | Tipo de Instrumento | : | Cuestionario |
| .3. | Institución | : | Unidad Educativa Nueve de Octubre |
| .4. | Fecha de Aplicación | : | |
| .5. | Autor | : | Asteria Albañil Ordinola |
| .6. | Fecha | : | 2015 |
| .7. | Adaptación | : | Franco Quinto Mónica del Rocío |
| .8. | Fecha de Adaptación | : | 2018 |
| .9. | Objetivo | : | Medir el clima laboral de los docentes de la Unidad Educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018. |
| .10. | Tipo de Ítems | : | enunciados |
| .11. | No. de Ítems | : | 46 |
| .12. | Tiempo de Aplicación | : | 15 minutos aproximadamente. |
| .13. | Forma de Aplicación | : | Individual. |
| .14. | Distribución | : | Dimensiones e indicadores |

1. Dimensión Comunicación: 15 ítems

Nivel de comunicación en la institución: 1, 2, 3, 4

Rapidez de agilidad en el traslado de información: 5, 6, 7, 8, 9

Aceptación de las propuestas entre los miembros de la comunidad educativa: 10, 11, 12

Posibilidad de ocultar información: 13, 14, 15

2. Dimensión Satisfacción Laboral: 17 ítems

Satisfacción con las diferentes instancias de la institución: 16, 17, 18, 19, 20

Reconocimiento del trabajo que se realiza en el centro: 21, 22, 23

Nivel de autonomía existente en su centro: 24, 25, 26, 27, 28

Nivel de motivación: 29, 30, 31, 32

3. Dimensión Confianza: 09 ítems

Confianza que se vive en un centro: 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41

4. Dimensión Participación: 05 Ítems

Nivel de participación en las actividades de la institución: 42, 43, 44, 45, 46

Total de ítems: 46

.15. Evaluación

Puntuación por cada Ítems

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Muy bajo/a
2	Bajo
3	Regular
4	Alto
5	Muy Alto/a

.16. Descriptores de niveles

Dimensiones	No. Ítems	Bajo	Medio	Alto
Comunicación	15	1 - 25	26-50	51 – 75
Satisfacción Laboral	17	1-28	29-56	57 – 85
Confianza	9	1 - 15	16 - 30	31 - 45
Participación	5	1 - 8	9 - 16	17 - 25
CLIMA LABORAL	46	1 - 77	78 - 154	155 - 230

NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
-------------------	--------------------	-------------------

<p>El Clima laboral se ubica en este nivel cuando a los docentes no participan en las actividades, tampoco se les consideran sus opiniones y se desconfía de su trabajo, además sienten que la comunicación en la institución educativa no es efectiva.</p> <p>Su puntuación oscila de 1 a 77</p>	<p>El clima laboral se ubica en este nivel cuando los docentes en ocasiones no les aceptan las propuestas que presentan, otras veces no confían en su trabajo, la motivación es escasa y sienten que no son considerados para participar en todas las actividades institucionales.</p> <p>Su puntuación oscila entre 78 a 154</p>	<p>El clima laboral se ubica en este nivel cuando los docentes perciben que en la institución existe agilidad en las comunicaciones, se reconoce el trabajo que realizan, se sienten motivados y participan en las actividades de la institución.</p> <p>Su puntuación oscila entre 155 a 230</p>
---	---	---

Anexo 4: Ficha técnica de la variable relaciones interpersonales

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES

DATOS INFORMATIVOS:

.15.	Denominación	:	Escala para medir las relaciones interpersonales
.16.	Tipo de Instrumento	:	Cuestionario
.17.	Institución	:	Unidad Educativa Nueve de Octubre
.18.	Fecha de Aplicación	:	
.19.	Autor	:	Vásquez Donada Janet Erika
.20.	Fecha	:	2018
.21.	Adaptación	:	Franco Quinto Mónica del Rocío
.22.	Fecha de Adaptación	:	2018
.23.	Objetivo	:	Medir las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018.
.24.	Tipo de Ítems	:	enunciados
.25.	No. de Ítems	:	19
.26.	Tiempo de Aplicación	:	15 minutos aproximadamente.
.27.	Forma de Aplicación	:	Individual.
.28.	Distribución	:	Dimensiones e indicadores

5. Dimensión Habilidades Comunicativas: 06 ítems

Comunicación asertiva: 1,2

Comunicación empática: 3, 4

Apertura de escucha: 5, 6

6. Compromiso Organizacional: 07 ítems

Compromiso laboral: 7, 8, 9

Compromiso colectivo: 10, 11, 12, 13

7. Dimensión Estilo de Liderazgo: 06 ítems

Líder autoritario: 14

Líder democrático: 15, 16, 17

Laissez-faire: 18, 19

.15. Evaluación

Puntuación por cada Ítems

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Indeciso
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

.16. Descriptores de niveles

Dimensiones	No. Ítems	Bajo	Medio	Alto
Habilidades Comunicativas	6	1 - 10	11-20	21 – 30
Compromiso organizacional	7	1-12	13-24	25 – 35
Estilo de liderazgo	6	1 - 10	11 - 20	21 - 30
RELACIONES INTERPERSONALES	19	1 - 32	33 - 64	65 - 95

NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
<p>Las relaciones interpersonales se ubican en este nivel cuando los docentes perciben que se les oculta información, las decisiones que se toman son unilaterales, no existe trabajo en equipo.</p> <p>Su puntuación oscila de 1 a 32</p>	<p>Las relaciones interpersonales se ubican en este nivel cuando los docentes en ocasiones perciben que no se les comunica a tiempo, el trabajo en equipo es escaso y las decisiones que toman las autoridades pocas veces son puestas a consideración de los docentes.</p> <p>Su puntuación oscila entre 33 a 64</p>	<p>Las relaciones interpersonales se ubican en este nivel cuando los docentes mantienen una comunicación asertiva y de escucha activa, trabajan en equipo, son responsables y comprometidos, interactúan entre compañeros aceptando sus diferencias y son democráticos en la toma de decisiones</p> <p>Su puntuación oscila entre 65 a 95</p>

Anexo 5: Base de datos de la variable clima laboral

CLIMA LABORAL																																																			
N°	Comunicación															R	Satisfaccion																R	Confianza										R	Participacion					R	Clima laboral R Variable
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		32	33	34	35	36	37	38	39	40	41		42	43	44	45	46		
1	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	59	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	70	3	4	4	4	4	4	4	4	5	36	4	4	4	4	4	20	185	
2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	63	4	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	69	4	5	4	3	3	4	5	4	3	35	3	3	4	3	4	17	184	
3	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	46	1	1	3	5	3	3	3	3	5	3	4	4	4	5	4	3	2	56	3	2	2	4	2	3	3	2	3	24	4	4	4	4	4	20	146
4	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	46	1	1	3	5	3	3	3	3	5	3	4	4	5	4	3	2	3	55	2	2	4	2	3	3	3	3	4	26	4	4	4	4	5	21	148
5	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	46	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	38	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	15	122	
6	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	51	3	2	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	2	57	4	4	3	4	3	3	3	3	3	30	4	4	3	3	3	17	155
7	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	34	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	5	3	4	5	5	57	2	2	3	5	4	2	2	2	3	25	4	2	4	2	5	17	133
8	3	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	48	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	4	5	4	20	168	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	3	3	3	3	3	15	129	
10	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	1	2	48	3	2	3	3	4	3	4	3	5	3	1	3	3	1	3	4	4	52	3	3	5	4	4	4	3	3	4	33	3	4	1	4	4	16	149
11	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	46	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	38	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	15	122	
12	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	63	4	5	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	69	4	5	4	3	3	4	5	4	3	35	3	3	4	3	4	17	184
13	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	59	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	70	3	4	4	4	4	4	4	4	5	36	4	4	4	4	4	20	185
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	3	3	3	3	3	15	129	
15	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	46	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	38	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	15	122	
16	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	46	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2	2	38	2	2	2	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	15	122	
17	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	34	2	2	3	3	2	2	3	2	4	4	4	4	5	3	4	5	5	57	2	2	3	5	4	2	2	2	3	25	4	2	4	2	5	17	133
18	3	2	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	46	1	1	3	5	3	3	3	3	5	3	4	4	5	4	3	2	3	55	2	2	4	2	3	3	3	3	4	26	4	4	4	4	5	21	148
19	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	51	3	2	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	2	57	4	4	3	4	3	3	3	3	3	30	4	4	3	3	3	17	155
20	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	51	3	2	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	2	57	4	4	3	4	3	3	3	3	3	30	4	4	3	3	3	17	155

Anexo 6: Base de datos de la variable relaciones laborales

RELACIONES INTERPERSONALES																							
N°	Habilidades comunicativas						R	Compromiso Organizacional						R	Estilos de Liderazgo						R	Relaciones Interpersonal R Variable	
	1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15	16	17	18			19
1	5	4	5	3	4	4	25	3	4	3	4	3	5	4	26	4	4	3	3	4	3	21	72
2	4	4	5	4	4	5	26	5	4	5	3	4	4	3	28	3	3	3	4	4	5	22	76
3	4	3	3	3	4	4	21	4	3	4	4	4	5	5	29	4	4	5	5	4	4	26	76
4	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	63
5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	94
6	5	5	4	4	4	4	26	4	5	5	4	4	4	5	31	5	4	4	4	5	5	27	84
7	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	4	5	5	4	32	5	5	5	5	5	4	29	89
8	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	4	5	5	4	32	5	5	5	5	3	4	27	87
9	1	1	5	5	5	3	20	5	5	4	2	3	3	3	25	1	1	3	1	4	1	11	56
10	5	5	4	4	5	4	27	4	4	3	4	4	4	3	26	5	5	5	5	4	5	29	82
11	5	5	5	5	5	4	29	4	5	4	5	5	4	5	32	5	5	5	5	5	5	30	91
12	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	4	5	5	4	32	5	5	5	5	3	4	27	87
13	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	63
14	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	94
15	4	3	3	3	4	4	21	4	3	4	4	4	5	5	29	4	4	5	5	4	4	26	76
16	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	63
17	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	94
18	5	5	4	4	5	4	27	4	4	3	4	4	4	3	26	5	5	5	5	4	5	29	82
19	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	63
20	4	4	5	4	4	5	26	5	4	5	3	4	4	3	28	3	3	3	4	4	5	22	76

Anexo 7: Estadístico de fiabilidad de la variable clima laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	46

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Entre el profesorado	145,55	500,471	,466	,954
Entre el equipo directivo y el profesorado	145,65	500,029	,409	,954
Entre el profesorado y el equipo directivo	145,55	498,155	,431	,954
Entre los miembros y equipos directivos	145,65	487,397	,635	,953
Entre el profesorado	145,35	491,082	,724	,953
Entre los miembros y equipos directivos	146,00	473,263	,863	,952
Sobre el respeto que existe entre los miembros de la comunidad educativa	145,15	476,450	,866	,952
Entre el equipo directivo	145,25	486,303	,716	,953
Del equipo directivo hacia el equipo directivo	145,35	491,082	,724	,953
Del equipo directivo hacia los profesores	145,45	496,050	,517	,954

De los profesores hacia el equipo directivo	145,40	489,621	,643	,953
Entre el profesorado	145,10	489,463	,768	,953
De la Dirección al personal de la institución	145,30	512,432	,005	,956
Entre el propio profesorado	145,80	518,484	-,151	,958
Desde el profesorado hacia la dirección	145,40	507,621	,094	,957
Satisfacción con el funcionamiento de la dirección	146,30	472,747	,753	,953
Satisfacción con el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional	146,00	489,789	,421	,955
Satisfacción del profesorado con su trabajo	145,40	501,621	,533	,954
Satisfacción del profesorado con los resultados de su propio trabajo académico	144,80	480,589	,791	,952
Satisfacción del equipo directivo con el profesorado	145,70	489,484	,653	,953
Entre el profesorado	145,60	480,147	,862	,952
De la comunidad educativa de la institución hacia el profesorado	145,30	488,747	,793	,953
Del profesorado hacia el equipo directivo	145,85	489,292	,786	,953
Autonomía pedagógica	144,65	496,766	,424	,954
Autonomía organizativa	145,55	488,576	,726	,953
Autonomía de gestión	145,35	487,503	,563	,954
Autonomía económica	145,70	486,116	,518	,954
Autonomía en el funcionamiento interno	144,90	496,516	,395	,955

Con el trabajo en el aula	145,40	484,568	,604	,954
Con las actividades internas que se desarrollan en la institución	145,45	483,734	,712	,953
Con el tipo de relaciones externas que se establecen con el personal de la institución	145,50	492,158	,446	,955
Con el tipo de relaciones que se establecen con el equipo directivo	145,50	486,789	,471	,955
Entre el profesorado	145,90	483,568	,729	,953
Entre los miembros del equipo directivo	145,75	468,724	,867	,952
Entre la dirección y el personal docente	145,60	481,305	,726	,953
Entre los docentes y los estudiantes	145,40	497,937	,306	,955
Como percibe el grado de sinceridad en su institución educativa	145,55	502,682	,330	,955
Entre el profesorado	145,60	488,989	,742	,953
Entre los miembros del equipo directivo	145,55	481,839	,793	,953
Entre la dirección y el personal docente	145,70	488,747	,742	,953
Entre la comunidad educativa	145,40	492,358	,564	,954
Por parte del profesorado	145,15	505,397	,323	,955
Por parte de los estudiantes	145,35	500,976	,388	,955
Por parte del personal administrativo	145,30	500,326	,361	,955
Por parte de los padres	145,40	498,989	,414	,954

Por parte de la Dirección de la Institución Educativa	144,95	503,734	,247	,955
--	--------	---------	------	------

Anexo 8: Estadístico de fiabilidad de la variable relaciones interpersonales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	19

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Defiende y reclama sus derechos en forma adecuada	74,00	127,158	,715	,942
Respeto la opinión de los demás.	74,30	128,958	,605	,944
Demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás.	73,95	137,524	,323	,948
Ayuda a las personas que tienen problemas	74,15	135,713	,418	,946
Demuestra apertura de escucha con sus compañeros	74,05	138,787	,362	,947
Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa	74,05	133,839	,664	,944
Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.	74,20	131,747	,562	,944

Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.	74,25	129,566	,646	,943
Toma iniciativa y comunica los proyectos de innovación y planes de mejora que se pueden implementar.	74,60	137,200	,338	,947
Muestra predisposición para participar en el trabajo en equipo.	74,60	125,937	,886	,939
Participa en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución	74,35	125,187	,938	,938
Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y las integra en el trabajo en equipo.	74,20	128,379	,748	,941
Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros	74,50	129,105	,640	,943
Interactúa con los demás demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística	74,35	119,924	,875	,939
Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los diversos actores educativos.	74,40	120,463	,870	,939
Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa	74,25	124,724	,793	,940
Pregona y educa con el ejemplo	74,25	120,829	,843	,939

Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en todos los actos de su vida personal y profesional	74,40	131,200	,624	,944
Desarrolla buenas relaciones humanas que enriquezcan la convivencia pacífica fortaleciendo su imagen docente	74,35	123,082	,775	,941

Anexo 9: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable clima laboral

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NUEVE DE OCTUBRE, GUAYAQUIL, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA LABORAL	COMUNICACIÓN	Nivel de la comunicación en la institución	Entre el profesorado						X		X		X		X		
			Entre el equipo directivo y el profesorado						X		X		X		X		
			Entre el profesorado y el equipo directivo						X		X		X		X		
			Entre los miembros y equipos directivos						X		X		X		X		
		Rapidez de agilidad en el traslado de la información	Entre el profesorado						X		X		X		X		
			Entre los miembros y equipos directivos						X		X		X		X		
			Sobre el respeto que existe entre los miembros de la comunidad educativa						X		X		X		X		
			Entre el equipo directivo						X		X		X		X		
		Aceptación de las propuestas entre los miembros de la comunidad educativa	Del equipo directivo hacia el equipo directivo						X		X		X		X		
			Del equipo directivo hacia los profesores						X		X		X		X		
			De los profesores hacia el equipo directivo												X		
			Entre el profesorado						X		X		X		X		
	Posibilidad de ocultar información	De la Dirección al personal de la institución						X		X		X		X			
		Entre el propio profesorado												X			
		Desde el profesorado hacia la dirección						X		X		X		X			
	SATISFACCIÓN LABORAL	Satisfacción con las diferentes instancias de la institución	Satisfacción con el funcionamiento de la dirección						X		X		X		X		
			Satisfacción con el funcionamiento del Consejo Educativo Institucional						X		X		X		X		
			Satisfacción del profesorado con su trabajo						X		X		X		X		
			Satisfacción del profesorado con los resultados de su propio trabajo académico						X		X		X		X		
			Satisfacción del equipo directivo con el profesorado						X		X		X		X		

Carla

Abad

		Reconocimiento del trabajo que se realiza en el centro	Entre el profesorado								X		X		X		X			
			De la comunidad educativa de la institución hacia el profesorado																	
			Del profesorado hacia el equipo directivo										X		X		X		X	
		Nivel de autonomía existente en su centro	Autonomía pedagógica										X		X		X		X	
			Autonomía organizativa										X		X		X		X	
			Autonomía de gestión										X		X		X		X	
			Autonomía económica										X		X		X		X	
			Autonomía en el funcionamiento interno										X		X		X		X	
		Nivel de motivación	Con el trabajo en el aula										X		X		X		X	
			Con las actividades internas que se desarrollan en la institución										X		X		X		X	
			Con el tipo de relaciones externas que se establecen con el personal de la institución										X		X		X		X	
			Con el tipo de relaciones que se establecen con el equipo directivo										X		X		X		X	
		CONFIANZA	Confianza que se vive en un centro	Entre el profesorado									X		X		X		X	
				Entre los miembros del equipo directivo									X		X		X		X	
				Entre la dirección y el personal docente									X		X		X		X	
Entre los docentes y los estudiantes											X		X		X		X			
Como percibe el grado de sinceridad en su institución educativa											X		X		X		X			
Entre el profesorado											X		X		X		X			
Entre los miembros del equipo directivo											X		X		X		X			
Entre la dirección y el personal docente											X		X		X		X			
Entre la comunidad educativa											X		X		X		X			

PARTICIPACIÓN	Nivel de participación en las actividades de la institución	Por parte del profesorado								X	X	X	X			
		Por parte de los estudiantes									X	X	X	X		
		Por parte del personal administrativo									X	X	X	X		
		Por parte de los padres									X	X	X	X		
		Por parte de la Dirección de la Institución Educativa									X	X	X	X		


 Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

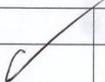
OBJETIVO: Medir la influencia del clima laboral con las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018.

DIRIGIDO A: Docentes

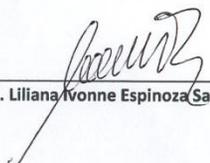
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
		

Guayaquil, 05 de noviembre de 2018


Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

Anexo 10: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable relaciones interpersonales

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA NUEVE DE OCTUBRE, GUAYAQUIL, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RELACIONES INTERPERSONALES	HABILIDADES COMUNICACIONALES	Comunicación asertiva	Defiende y reclama sus derechos en forma adecuada					X		X		X		X		
			Respeta la opinión de los demás.					X		X		X		X		
		Comunicación empática	Demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás.					X		X		X		X		
			Ayuda a las personas que tienen problemas					X		X		X		X		
	Apertura de escucha	Demuestra apertura de escucha con sus compañeros					X		X		X		X			
		Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa					X		X		X		X			
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso laboral	Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.					X		X		X		X		
			Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.					X		X		X		X		
		Toma iniciativa y comunica los proyectos de innovación y planes de mejora que se pueden implementar.					X		X		X		X			
		Compromiso colectivo	Muestra predisposición para participar en el trabajo en equipo.					X		X		X		X		
			Participa en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución					X		X		X		X		
			Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y las integra en el trabajo en equipo.					X		X		X		X		
	Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros						X		X		X		X			
	ESTILO DE LIDERAZGO	Líder autoritario	Interactúa con los demás demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística					X		X		X		X		
Líder democrático		Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los diversos actores educativos.					X		X		X		X			
		Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa					X		X		X		X			

		Pregona y educa con el ejemplo							X		X		X		X	
		Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en todos los actos de su vida personal y profesional						X		X		X		X		
	Laissez-faire	Desarrolla buenas relaciones humanas que enriquezcan la convivencia pacífica fortaleciendo su imagen docente						X		X		X		X		


 Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA

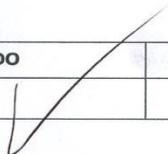
OBJETIVO: Medir la influencia del clima laboral con las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018.

DIRIGIDO A: Docentes

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctora

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
		

Guayaquil, 05 de noviembre de 2018


Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿En qué medida el clima laboral influye en las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018?	Establecer la influencia del clima laboral con las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil, 2018.	El clima laboral influye significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018.	CLIMA LABORAL	Comunicación	Nivel de la comunicación en la institución	Encuesta para evaluar el Clima Laboral de docentes 46 ítems con escala tipo Likert Muy bajo/a (1), Bajo (2), Regular (3), Alto (4) y Muy Alto/a (5).
					Rapidez de agilidad en el traslado de la información	
					Aceptación de las propuestas entre los miembros de la comunidad educativa	
					Posibilidad de Ocultar información	
				Satisfacción Laboral	Satisfacción con las diferentes instancias de la institución	
					Reconocimiento del trabajo que se realiza en el centro	
					Nivel de autonomía existente en su centro	
				Nivel de motivación		
			Confianza	Confianza que se vive en un centro		
			Participación	Nivel de participación en las actividades de la institución		
			RELACIONES INTERPERSON	Habilidades comunicacionales	Comunicación asertiva	Encuesta para evaluar las relaciones interpersonales de docentes 19 ítems Escala tipo Likert
					Comunicación empática	
					Apertura de escucha	
				Compromiso Organizacional	Compromiso laboral	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS				
¿De qué manera la comunicación influye en las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018?	Determinar la influencia de la dimensión comunicación con las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil, 2018.	La dimensión comunicación influye significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018.				
¿En qué medida la satisfacción laboral influye en las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018?	Establecer la influencia de la dimensión satisfacción laboral con las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil, 2018.	La dimensión satisfacción laboral influye significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018.				
	Determinar la influencia de la dimensión confianza con las	La dimensión confianza influye significativamente en las relaciones				

¿De qué manera influye la confianza en las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018?	relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil, 2018.	interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018.			Compromiso colectivo	Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5)	
¿En qué medida influye la participación en las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018?	Establecer la influencia de la dimensión participación con las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil, 2018.	La dimensión participación influye significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018.		Estilo de Liderazgo	Líder autocrático		
					Líder democrático		
					Laissez- faire		

Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

SOLICITO: Autorización aplicación de la encuesta.

Sr.

Administrador Educativo. Daniel Briones Guerrero
Director de la Unidad Educativa “Nueve de Octubre”
Presente.-

Mónica Franco Quinto, docente de la Unidad Educativa Nueve de Octubre, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para evaluar la confiabilidad de los instrumentos de la investigación titulada “Clima Laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil 2018.”

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente

Mónica de Franco
Firma

Guayaquil, viernes, 9 de noviembre de 2018.



Anexo 13: Documento de autorización de estudio



UNIDAD EDUCATIVA "NUEVE DE OCTUBRE"
Resolución Nro. MINEDUC-SEDG-2015-00013-R de 22-06-2015
Guayaquil – Ecuador

Guayaquil, Noviembre 09 del 2018

Licenciada
MÓNICA FRANCO QUINTO
Ciudad.

De mis consideraciones:

En mi calidad de Rector de la Unidad Educativa Nueve de Octubre, vista la petición presentada por usted, se concede la autorización para que realice en esta institución fiscal la Evaluación de Confiabilidad de los Instrumentos de la investigación titulada "Clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en docentes de una unidad educativa".

Cabe señalar que se le proporcionará todas las facilidades necesarias, a fin de que se pueda cumplir con éxito las metas propuestas.

Atentamente,


ADM. ED. DANIEL BRIONES GUERRERO
RÉCTOR (e)

Archivos de:
Rectorado
Secretaría
Maritza Sánchez Guale

Al contestar sírvase mencionar el No. y fecha de este oficio
Dirección: Eloy Alfaro 1304 entre Calicuchima y Francisco de Marcos
e-mail: unidadeducativanuevedeoctubre@hotmail.com

Telf. 042410205

Anexo 14: Protocolo de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en docentes de una unidad educativa, Guayaquil, 2018

Objetivo de la investigación: Determinar la influencia del clima laboral en las relaciones interpersonales en docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil, 2018.

Autora: Franco Quinto Mónica del Rocío

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa "Nueve De Octubre"

Nombre: del
participante: Martha Cuesta Gualotuna

Yo, Martha Cuesta Gualotuna

identificado con documento de identidad, N°..... 060.1523186 he
sido informado (a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines
científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de
investigación.

Firma: Quinto

Guayaquil, 14 de noviembre de 2018

Anexo 15: Fotografías



Docentes realizando la encuesta



Anexo 16: Artículo de divulgación científica

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en los docentes de una unidad educativa, Guayaquil 2018

2. AUTORA

Mónica del Rocío Franco Quinto

rubilinda76@hotmail.com

3. RESUMEN

La investigación denominada “Clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en los docentes de una unidad educativa, Guayaquil 2018” analiza como el clima laboral influye en las relaciones interpersonales de los docentes dentro de las instituciones educativas en el desempeño de sus actividades diarias. El objetivo de la investigación es Establecer la influencia del clima laboral con las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil, 2018. Este estudio tiene su importancia en los aportes significativos que brindará al contexto educativo para mejorar el clima laboral de los docentes y con ello mejorar sus relaciones interpersonales, por otro lado la investigación es práctica puesto que ayudará a conocer las vinculaciones de las condiciones de trabajo con las habilidades comunicativas y sus efectos en el desempeño de sus funciones docentes, con lo cual se puede organizar de mejor forma el trabajo en beneficio de la calidad educativa de la institución. La metodología de la investigación fue de tipo correlacional causal no experimental. La población estuvo representada por 20 docentes de la jornada matutina, la técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, uno para medir el clima laboral con 46 ítems con escala tipo Likert y una confiabilidad de 0,955 de Alfa de Cronbach, y el segundo cuestionario para medir las relaciones interpersonales con 19 ítems con escala tipo Likert y confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,945, los datos se tabularon en Excel y se procesaron en el programa estadístico SPSS 22. Los resultados de la investigación muestran en la tabla 6 influencia del clima laboral en las relaciones interpersonales, que el 45% (9) de los docentes califican con nivel medio

el clima laboral y con nivel alto las relaciones interpersonales de los docentes, además en la tabla 11 de la hipótesis general “El clima laboral influye significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018.” se muestra una correlación de Spearman $Rho = -0,261$ que indica una correlación inversa, el valor de significancia $0,266$ mayor a $0,05$ y el valor de Regresión lineal $R = 0,039$ (3,9%) con lo cual se concluye que no existe influencia significativa entre el clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes, por lo tanto se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. La investigación determina que para mejorar el clima laboral en las instituciones educativas, deben existir motivaciones, oportunidades, escucha activa, confianza, sentido de pertenencia, buena comunicación, con ello se garantiza buenas relaciones interpersonales entre docentes y la mejora continua de la calidad educativa en las instituciones. Esta determinación se da una vez revisada y comprobada la literatura existente sobre clima laboral y relaciones interpersonales de autores como Robbins (2001), Chiavenato (2009), Martínez (2010), Albañil (2015), y las teorías de los sistemas de Likert y de las relaciones interpersonales de Rogers, por ello los resultados de la investigación servirán de ayuda para otras investigaciones donde se busque la influencia del clima laboral y las relaciones interpersonales de docentes.

4. PALABRAS CLAVE: Comunicación, Satisfacción Laboral, Confianza, Participación, Habilidades, Compromiso, Estilos.

5. ABSTRAC:

The research called "Work climate and its influence on interpersonal relationships in teachers of an educational unit, Guayaquil 2018" analyzes how the work climate influences the interpersonal relationships of teachers within educational institutions in the performance of their daily activities. The objective of the research is to establish the influence of the work climate with the interpersonal relationships of the teachers of the educational unit Nine of October, Guayaquil, 2018. This study has its importance in the significant contributions that will provide the educational context to improve the working environment of Teachers and thus improve their interpersonal relationships, on the other hand, research is practical since it will help to know the links of working conditions with communication skills and their effects on the performance of their teaching functions, which can be organized better work for the benefit of the educational quality of the institution. The methodology of the investigation was of non-experimental causal correlational type. The population was represented by 20 teachers of

the morning shift, the technique used was the survey and the data collection instruments were two questionnaires, one to measure the work climate with 46 items with a Likert scale and a reliability of 0.955 of Alpha Cronbach, and the second questionnaire to measure interpersonal relationships with 19 items with Likert scale and reliability of Cronbach's alpha of 0.945, the data were tabulated in Excel and processed in the SPSS statistical program 22. The results of the research show in Table 6 the influence of the work climate in interpersonal relationships, that 45% (9) of teachers qualify with an average level of work environment and with high level interpersonal relations of teachers, in addition to the Table 11 of the general hypothesis "The work climate significantly influences the interpersonal relationships of teachers in the educational unit Nine of October, Guayaquil 2018." shows a Rho Spearman correlation = -0.261 that indicates an inverse correlation, the value of significance 0.266 greater than 0.05 and the linear regression value $R = 0.039$ (3.9%), which concludes that there is no significant influence between the work climate and the interpersonal relationships of the teachers, therefore the research hypothesis and the null hypothesis is accepted. The research determines that to improve the work climate in educational institutions, there must be motivations, opportunities, active listening, trust, sense of belonging, good communication, this guarantees good interpersonal relationships between teachers and the continuous improvement of educational quality in the institutions. This determination is given once the existing literature on work climate and interpersonal relationships of authors such as Robbins (2001), Chiavenato (2009), Martínez (2010), Albañil (2015), and the theories of the Likert and of the interpersonal relationships of Rogers, for that reason the results of the investigation will serve as help for other investigations where the influence of the labor climate and the interpersonal relations of teachers is sought.

6. KEYWORD: Communication, Job Satisfaction, Confidence, Participation, Skills, Commitment, Styles.

7. INTRODUCCIÓN:

La presente investigación condensa de forma general una recopilación teórica, para facilitar en la práctica educativa soluciones a los problemas de clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales de los docentes. Puesto que el clima laboral se afecta cuando los docentes no tienen motivación, ni son participes de las actividades institucionales, no se les da confianza y sus propuestas no son consideradas. Por estos motivos las instituciones educativas deben contar con una comunicación asertiva, reconocer el trabajo de los docentes, motivarlos y darles confianza de realizar

un nuevo trabajo que favorezca el trabajo en equipo, con escucha activa, interactuando entre compañeros aceptando sus diferencias, en beneficio de la comunidad educativa.

Para Albañil (2015) el clima laboral es un factor estratégico dentro de las instituciones, se refiere a la calidad del ambiente y como es percibido en el comportamiento de sus trabajadores. Para Chiavenato (2009) el clima laboral es el ambiente donde se desarrollan las personas que laboran en la institución, se relaciona directamente con la motivación y la elevación de la moral de los trabajadores. Para Martínez (2010) las relaciones interpersonales se encargan de establecer reciprocidad en el trato entre colaboradores, por ello es importante el respeto y cordialidad de cada trabajador. Robbins (2001) considera las relaciones interpersonales como una comunicación positiva donde exista actitudes, valores, confianza y colaboración entre todas las personas. La teoría de los sistemas de Likert propone que el clima adecuado para las instituciones debe ser el clima participativo grupal, puesto que en este tipo de climas la comunicación es en todos los sentidos. LA teoría de las relaciones interpersonales de Rogers indica que las personas deben modificar su conducta y concepción, con lo cual dejaran de ser dependientes y se convertirán en responsables con la capacidad de tomar decisiones. Los estudios previos más destacados son “El clima laboral y la participación en la institución educativa” de Albañil (2015); “El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente” de Huaita (2016); “Relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes” de Salcedo (2016); “Optimización de los factores que influyen en el clima laboral de una empresa” de Tapia (2011); “Relaciones interpersonales y motivación laboral” de Vásquez (2018); “Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia publica” de Williams (2003).

El objetivo general de la investigación es Establecer la influencia del clima laboral con las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil, 2018.

La investigación se desarrolló en la unidad educativa Nueve de Octubre de la ciudad de Guayaquil, y estuvo dirigida a los docentes de la jornada matutina de la institución, donde se ha venido observando que los directivos ejercen presión innecesaria, existe autoritarismo, se ponen plazos incumplibles, lo cual conlleva a la desmotivación y a cumplir solo lo necesario, comunicación deficiente y desconfianza, por lo tanto la investigación demuestra la necesidad que en las instituciones educativas exista liderazgo, planificación, escucha activa, reconocimiento, integración y compromiso de los docentes.

Este artículo científico brinda un aporte significativo al conocimiento teórico, para establecer la influencia del clima laboral y las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones

educativas y resolver los problemas que se presenten por la ausencia de un clima laboral favorable para realizar las labores diarias de los docentes.

8. METODOLOGIA:

El diseño de la investigación es correlacional causal, no experimental, los participantes fueron los docentes de la jornada matutina de la unidad educativa Nueve de Octubre, siendo 11 hombres y 9 mujeres, teniendo como total 20 docentes de muestra.

El instrumento utilizado en la recolección de datos de la variable clima laboral es el cuestionario de Albañil (2015), el cual consta de 46 ítems con escala tipo Likert donde: Muy bajo/a (1), Bajo (2), Regular (3), Alto (4) y Muy Alto/a (5). Los 46 ítems estuvieron divididos para las 4 dimensiones de la siguiente manera: del 1 al 15 corresponden a la dimensión Comunicación, del 16 al 32 a la dimensión satisfacción laboral, del 33 al 41 a la dimensión Confianza, y del 42 al 46 a la dimensión Participación. Por otra parte para la recolección de datos de la variable relaciones interpersonales se utilizó una adaptación del cuestionario de Vásquez (2018), el cual consta de 19 ítems con escala tipo Likert donde: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5). Por medio de estas dos encuestas se puede conocer el nivel de influencia entre el clima laboral y las relaciones interpersonales.

Para poder realizar la encuesta se pidió el consentimiento de los docentes participantes a través de una autorización por escrito, donde se comprometían a responder de manera veraz cada ítems planteado, luego los datos fueron tabulados y procesados en el Software SPSS 22, donde se utilizaron tablas cruzadas y el estadístico de correlación de Spearman y de Regresión lineal, para mostrar los resultados obtenidos del nivel de influencia entre las variables clima laboral y relaciones interpersonales y comprobar la hipótesis de investigación.

9. RESULTADOS:

Los resultados del objetivo general, Establecer la influencia del clima laboral con las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil, 2018, muestran en la tabla 6, que el 45% (9) de los docentes consideran que las relaciones interpersonales están en un nivel alto sin embargo califican en un nivel medio el clima laboral, puesto que consideran pues consideran que en ocasiones a los docentes no les aceptan las propuestas que presentan, otras veces

no confían en su trabajo, la motivación es escasa y sienten que no son considerados para participar en todas las actividades institucionales.

La comprobación de la hipótesis de investigación “El clima laboral influye significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018.”, la tabla 11 muestra el valor de correlación de Spearman (Rho) es -0,261 que indica una correlación inversa, el valor de significancia (Sig.) es de 0,266 que resulta mayor a 0,05 de significancia establecido en la investigación, el valor de regresión lineal (R) es igual a 0,039 (3,9%), con la presentación y análisis de estos datos se puede concluir que no existe influencia significativa del clima laboral en las relaciones interpersonales, en consecuencia se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

10. DISCUSIÓN:

Los referentes teóricos indican que para que en una institución debe existir un clima laboral participativo grupal, donde las acciones y actividades se basen en la confianza, comunicación, participación y motivación por lo que realizan y en donde lo realizan, además de ser positivo y buscar la superación personal respetando y considerando a las demás personas (Likert citado por Albañil, 2015) y (Rogers citado por Vásquez, (2018). En la tabla 6, los resultados descriptivos de la influencia del clima laboral en las relaciones interpersonales de los docentes, demuestra que el 45% de los docentes estiman en nivel medio al clima laboral y en nivel alto a las relaciones interpersonales, estos resultados se contraponen con (Likert citado por Albañil, 2015) y (Rogers citado por Vásquez, (2018) puesto que consideran que en ocasiones no son considerados en las actividades institucionales, pocas veces les aceptan sus propuestas, algunas veces dudan de sus capacidades, la motivación es escasa y en ocasiones no se sienten satisfechos con el trabajo que realizan, sin embargo manifiestan que interactúan, trabajan en equipo, y son responsables en sus labores diarias, estos resultados concuerdan con Huaita (2016) donde la satisfacción laboral es del 54,2% y el desempeño docente es de 50,6% también coincide con Williams (2013) donde el clima laboral en un 46% es calificado como positivo, y se contrapone con Albañil (2015) donde se indica que el clima laboral de la institución tiene bajos niveles de satisfacción. Con respecto a la hipótesis específica general, El clima laboral influye significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018, la tabla 11 muestra que el valor de significancia es 0,266 y el valor de regresión 0,039 (3,9%) por lo cual se establece que no existe correlación significativa entre las variables,

lo cual se contrapone con los resultados de Huatía (2016), Salcedo (2016) y Vásquez (2018) donde se establece relación entre las variables de estudio. Por lo tanto los docentes consideran que en ocasiones no son participes de las actividades ni de la toma de decisiones institucionales, algunas veces las autoridades no confían en sus habilidades y pocas veces consideran sus propuestas, también perciben escasa motivación y la comunicación en algunas oportunidades no es eficaz, sin embargo manifiestan tener buenas relaciones interpersonales.

11. CONCLUSIONES:

El clima laboral no influye significativamente en las relaciones interpersonales de los docentes de la unidad educativa Nueve de Octubre, Guayaquil 2018, lo cual se confirma con los resultados de correlación de la tabla 9 dado los valores $p: 0,266$; $Rho: -0,261$; y con los resultados de la regresión lineal dado el valor $R: 0,039$ se predice un 3,9% de influencia.

12. REFERENCIAS:

- Albañil, A. (2015). Tesis. *El clima laboral y la participación en la institución educativa*. Piura: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. (Octava ed.): Mc Graw Hill.
- Huaita, D. (2016). Tesis para optar el grado académico de doctor en educación. *El clima laboral y satisfacción laboral en el desempeño docente*. Universidad Cesar Vallejo, Perú, Perú. Obtenido de www.repositorio.ucv.edu.pe: <http://www.repositorio.ucv.edu.pe>
- Martínez, J. (2010). *Teoría y práctica en recursos humanos*. Grin.
- Robbins, S. (2001). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Halls.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional (Decimotercera ed.)*. México: Pearson Educación.
- Salcedo, H. (2016). Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. *“Relaciones interpersonales y clima organizacional de los docentes en una institución educativa”*. Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú. doi:file:///E:/Drive/Salcedo_AHA_Condori_QM.pdf

Tapia, K. (2011). Tesis. *“Optimización de los factores que influyen en el clima laboral”*. Quito. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2911/1/T1035-MBA-Tapia-Optimizaci%C3%B3n.pdf>

Vásquez, J. (2018). Magíster en administración y comunicación. *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa*. Universidad César Vallejo, Chepén, Perú.

Williams, L. (2013). Maestría en Psicología con orientación laboral y organizacional. *Estudio diagnóstico del clima laboral en una dependencia pública*. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN, Monterrey, Mexico. doi:<http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607>

13. RECONOCIMIENTO:

Mi eterno reconocimiento a la directora de tesis, la Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar, por ser la guía durante el desarrollo de la investigación.

Anexo 17: Acta de Aprobación de originalidad de tesis

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

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisora de la tesis titulada "Clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en docentes de una unidad educativa, Guayaquil 2018" de la estudiante Mónica del Rocío Franco Quinto constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 05 de febrero del 2020


.....
Firma

Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276

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

Anexo 18: Captura de imagen del software Turnitin

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

feedback studio Franco_Quinto.docx

Ambiente laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en profesores de una unidad educativa, Guayaquil 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración Educativa

AUTORA:
Br. Franco Quinto, Mónica del Rocío (ORCID: 0000-0002-3196-8538)

ASESORA:
Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Página: 1 de 40 Número de palabras: 11532

Resumen de coincidencias: **24 %**

- Entregado a Universidad... 16 %
- repositorio.ucv.edu.pe 6 %
- pñhua.colep.edu.pe 1 %
- Entregado a Universidad... 1 %
- Entregado a National U... 1 %
- repositorio.ucv.edu.pe 1 %
- Entregado a Universidad... 1 %

Handwritten signature in blue ink.

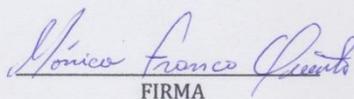
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 19: Autorización para la Publicación de la Tesis

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

Yo FRANCO QUINTO MONICA DEL ROCIO identificado con DNI N° 0918860321 egresado del Programa Académico de maestría en administración de la educación Universidad César Vallejo, autorizo (), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en docentes de una unidad educativa guayaquil 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

Fundamentación en caso de no autorización:


FIRMA

DNI: 0918860321

FECHA: FEBRERO 10 del 2020

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

Anexo 20: Autorización de la versión final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Franco Quinto, Mónica del Rocío

INFORME TITULADO:

“Clima laboral y su influencia en las relaciones interpersonales en docentes de una unidad educativa guayaquil 2018”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 30 DE OCTUBRE DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORIA



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