



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN

**Estrategias en Relaciones Interpersonales para Optimizar el
Desempeño Laboral Docente en la Unidad Educativa Juan
Bautista Aguirre, Daule 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

AUTORA:

Castro Ramírez, Nancy Aracely (ORCID: 0000-0003-3157-6320)

ASESOR:

Dr. Jurado Fernández, Cristhian Augusto (ORCID: 0000-0001-9464-8999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

*A mis padres que siempre me
incentivaron al estudio y por el apoyo
brindado durante toda mi vida.*

*A mi esposo e hijas por la comprensión y
sacrificio de quedarse solos en casa en
cada viaje realizado a Perú.*

Nancy Aracely

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por las bendiciones concedidas y por permitir la culminación de mis estudios doctorales.

Al Dr. Cristhian Jurado Fernández, por las asesorías brindadas para lograr este objetivo.

A mi compañera y amiga MSc. Wendy Alvarado por el apoyo incondicional en estos años de estudios.

Nancy Aracely

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
VIII. PROPUESTA	46
Referencias	52
Anexos	63

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Nivel de relaciones interpersonales.	23
Tabla 2. Nivel de desempeño laboral docente.	24
Tabla 3. Nivel de dimensión comunicación.	25
Tabla 4. Indicadores de la dimensión comunicación.	26
Tabla 5. Nivel de dimensión asertividad.	27
Tabla 6. Indicadores de la dimensión asertividad.	28
Tabla 7. Nivel de dimensión interacción.	29
Tabla 8. Indicadores de la dimensión interacción.	30
Tabla 9. Nivel de dimensión motivación laboral.	31
Tabla 10. Indicadores de la dimensión motivación laboral.	32
Tabla 11. Nivel de dimensión trabajo en equipo.	33
Tabla 12. Indicadores de la dimensión trabajo en equipo.	34
Tabla 13. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral docente.	35
Tabla 14. Prueba de Chi cuadrado.	35
Tabla 15. Organización del Programa de estrategias en relaciones interpersonales.	50
Tabla 16. Línea temática del programa de estrategias en relaciones interpersonales.	51

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Nivel de relaciones interpersonales.	23
Figura 2. Nivel de desempeño laboral docente.	24
Figura 3. Nivel de dimensión comunicación.	25
Figura 4. Indicadores de la dimensión comunicación.	26
Figura 5. Nivel de dimensión asertividad.	27
Figura 6. Indicadores de la dimensión asertividad.	28
Figura 7. Nivel de dimensión interacción.	29
Figura 8. Indicadores de la dimensión interacción.	30
Figura 9. Nivel de dimensión motivación laboral.	31
Figura 10. Indicadores de la dimensión motivación laboral.	32
Figura 11. Nivel de dimensión trabajo en equipo.	33
Figura 12. Indicadores de la dimensión trabajo en equipo.	34
Figura 13. Esquema gráfico del programa de Estrategias basadas en relaciones interpersonales.	46

RESUMEN

Las relaciones interpersonales son base primordial en el mundo laboral puesto que las personas están en constante comunicación e interacción. La presente investigación se originó al observar que entre los docentes las relaciones estaban deterioradas, por ello se planteó como objetivo general diseñar un programa de estrategias basadas en relaciones interpersonales para optimizar el desempeño laboral docente en la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre, Distrito Daule 2020. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental y alcance transversal descriptivo; la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, mismo que fue aplicado a 72 docentes de las tres jornadas ordinarias; los datos se ingresaron en Microsoft Excel y para el análisis se utilizó el programa SPSS. Los resultados obtenidos y la contrastación de las teorías consultadas evidencian que las relaciones interpersonales son indispensables en el desempeño laboral de los docentes por lo que se justifica el diseño de un programa de estrategias basadas en relaciones interpersonales con el propósito de optimizar el desempeño laboral docente. Se concluye que el programa de estrategias en relaciones interpersonales es fundamental para optimizar el desempeño laboral docente y así logren trabajar en ambientes laborales eficaces.

Palabras clave: Relaciones Interpersonales, Desempeño Laboral Docente, Estrategias.

ABSTRACT

Interpersonal relationships are a fundamental basis in the world of work, since people are in constant communication and interaction. This research originated from the observation that relationships among teachers were deteriorated; therefore, the general objective was to design a program of strategies based on interpersonal relationships to optimize the work performance of teachers in the Juan Bautista Aguirre Educational Unit, Daule District 2020. The research had a quantitative approach, applied type, non-experimental design and descriptive cross-sectional scope; the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, which was applied to 72 teachers of the three regular workdays; the data were entered in Microsoft Excel and the SPSS program was used for the analysis. The results obtained and the contrast of the theories consulted show that interpersonal relationships are indispensable in the work performance of teachers, thus justifying the design of a program of strategies based on interpersonal relationships with the purpose of optimizing teachers' work performance. It is concluded that the program of strategies in interpersonal relations is fundamental to optimize teachers' work performance and thus achieve effective work environments.

Keywords: Interpersonal Relations, Teacher Work Performance, Strategies.

I. INTRODUCCIÓN

Las relaciones interpersonales son de gran relevancia actualmente, razón por la cual siguen siendo objeto de estudio desde hace mucho tiempo en todo el mundo; se encuentran en todo tipo de contextos: sociales, deportivos, culturales, familiares, comerciales y en el ámbito educativo no es la excepción, al contrario, son significativas y están presentes en las relaciones que día a día surgen entre autoridades, docentes, padres/madres de familia, estudiantes y comunidad en general.

Las relaciones interpersonales muchas veces han sido negativas en el trato diario de las personas por lo que han desencadenado diferencias, complicando el ambiente de trabajo y acarreando problemas en el desempeño laboral docente, una de esas diferencias es la falta de confianza. Al respecto Razeto (2017), señala que las ventajas que trae consigo la confianza en cualquier organización también son efectivas en las instituciones educativas ya que basa su acción en las relaciones interpersonales.

Los medios de comunicación han presentado noticias donde las personas se arremeten física o verbalmente por no saber relacionarse con los demás. En diversos centros educativos niños, niñas, adolescentes por situaciones muy sencillas llegaron a tal punto de agredirse, formando enemistades que crecen con el pasar del tiempo y que inclusive afectan a familiares, no se puede dejar de lado las malas relaciones entre autoridades y docentes que prosperan con el tiempo en caso de no tratarse. Lacunza y Contini (2016), señalan que cuando hay respeto, amor, confianza, comprensión, entre otros aspectos en las relaciones interpersonales, estas son consideradas como positivas. Las relaciones interpersonales son un soporte fundamental, ayudan a elevar la eficacia y eficiencia de cualquier institución u organización.

Los individuos han estado inmersos en ambientes sociales desde su nacimiento, rodeados primero por un entorno familiar, luego en entornos educativos, finalmente en entornos de trabajo donde la convivencia y las relaciones interpersonales para su desarrollo profesional son fundamentales. No ha sido tarea sencilla tratar con los demás hay muchas razones que impiden relacionarse, como

la falta de motivación, poca comunicación, muchas veces la envidia y el fracaso, mismas que hacen olvidar a las personas que son seres sociales que aprenden de los conocimientos y experiencias de sus semejantes y que ayudan a enriquecerse profesionalmente. Monjas (como se citó en Vera et al., 2017), indica que las relaciones interpersonales son necesarias en la vida de las personas, así también son necesarias para alcanzar algunos objetivos y fines propios.

En Ecuador las relaciones interpersonales no son ajenas, al contrario, deben ser fructíferas entre todos los actores de los centros educativos, de no ser así generan una serie de desajustes en el proceso interactivo entre sus integrantes, principalmente en el desempeño laboral docente. Al respecto Martínez et al. (2017), señala que las acciones educativas que un docente ejecuta para llevar a efecto su ejercicio es lo que determina el desempeño del docente.

Un estudio realizado en Ecuador por López et al. (2018) sobre el clima escolar y el desempeño docente sostiene que si los entornos de trabajo en las instituciones educativas son favorables entonces los docentes desarrollan sus prácticas profesionales en ambientes exitosos y por lo tanto el aprendizaje de los estudiantes es elevado.

Ciertas instituciones educativas han utilizado estrategias para acrecentar las relaciones interpersonales entre sus miembros, procurando el bienestar no solo de sus docentes, sino de la comunidad educativa en general, evitando inconvenientes como falta de comunicación y discordias que no solo son causas de malas relaciones interpersonales, sino de preocupaciones constantes por la carga administrativa a la cual los docentes han sido sujetos, así como la apatía de padres, madres o representantes en las actividades educativas de los educandos y por supuesto el desinterés que muchos estudiantes por problemas familiares presentan en los estudios.

En las unidades educativas del cantón Daule los docentes tienen amplia experiencia, vocación y servicio por la enseñanza a niños, niñas y adolescentes, sin embargo, se ha detectado en el ambiente laboral diferencias entre docentes debido a que no hay buena interacción entre compañeros, es decir las relaciones interpersonales están deterioradas, es allí cuando el ambiente laboral se torna

pesado, incómodo y muchas veces han existido desacuerdos. Al respecto Cornejo & Tapia (2011), señalan que cuando hay interacciones recíprocas entre los individuos se generan relaciones interpersonales que involucran destrezas o habilidades sociales y emocionales que permiten una comunicación efectiva. Todos los miembros de las instituciones o unidades educativas son importantes, así como lo son las interacciones que se dan entre ellos, las mismas crean sistemas de comunicaciones donde las relaciones interpersonales pueden ser positivas o negativas.

Es preciso señalar que los docentes al igual que autoridades y estudiantes son piezas fundamentales en la enseñanza aprendizaje, es así que se requiere que las relaciones interpersonales sean eficaces y duraderas entre todos los miembros de la comunidad educativa. Cuando hay relaciones afectivas entre los docentes ayudan a superar problemas que surgen a diario.

En la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre del cantón Daule, los docentes se han sentido desmotivados por las malas relaciones interpersonales que surgen a raíz de que observan un trato preferencial de las autoridades hacia ciertos grupos de docentes, falta de liderazgo de los directivos y de ciertos docentes, ambiente tenso, poca comunicación, falta de compromisos, llamados de atención sin fundamentos, problemas personales, falta de responsabilidad, egoísmo; estos han sido motivos de aislamiento por parte de los compañeros y en algunos casos estos no quieren participar en actividades de tipo social, cultural o deportivo.

Los conocimientos y competencias de los docentes son factores importantes en la educación de los educandos, pero también lo es la motivación, la comunicación y el buen trato que reciben los docentes y que hacen de las relaciones interpersonales satisfactorias. Al respecto, Castaño Pavas (2014) en sus conclusiones finales señala que es necesario fomentar la sana convivencia escolar y que si bien es cierto la parte académica es fundamental en las instituciones educativas, pero también hay que aprovechar el potencial de los docentes en este proceso.

La presente investigación surgió de la problemática que viven día a día los educadores de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre del cantón Daule,

problemas que afectan las relaciones interpersonales y por ende el desempeño laboral de los educadores, el estudio busca proveer información sobre la importancia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente y comunidad en general, también busca proponer estrategias en relaciones interpersonales para optimizar el desempeño laboral docente.

El problema central de la investigación fue ¿Cuál es el diseño que deberá tener un programa de estrategias basadas en las relaciones interpersonales con el propósito de optimizar el desempeño laboral docente en la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre, del distrito Daule 2020?

La investigación se justifica ya que las relaciones interpersonales es una pieza clave en el desempeño de los docentes, por lo que a través del presente estudio se busca contribuir por medio de un programa de estrategias basadas en relaciones interpersonales al fortalecimiento de la práctica de los profesionales en educación y así mejoren sus relaciones, interactúen con todos sus compañeros, exista buena comunicación con las autoridades y padres/madres de familias y por supuesto asistan a las aulas a interactuar con sus estudiantes de forma eficaz.

Como hipótesis general se planteó: diseño de un programa de estrategias basadas en relaciones interpersonales con el propósito de optimizar el desempeño laboral docente en la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre, Distrito Daule 2020.

El objetivo general de la investigación fue proponer un programa de estrategias basadas en relaciones interpersonales para optimizar el desempeño laboral docente en la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre, Distrito Daule 2020. También se plantearon los siguientes objetivos específicos: diagnosticar las características que presentan las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa; así como también identificar los factores asociados al desempeño laboral de los docentes; además diseñar un programa de estrategias de relaciones interpersonales para optimizar el desempeño laboral y por último el poder validar el programa de estrategias basadas en las relaciones interpersonales para optimizar el desempeño laboral docente.

II. MARCO TEÓRICO

La problemática descrita también ha sido abordado por varios estudios internacionales entre ellos se destaca la investigación de Escalona Concha (2015), en el estudio doctoral el instrumento que utilizó fue la escala MISE-R española adaptada al contexto chileno (MISE) bajo una fase rigurosa, misma que evalúa el proceso de enseñanza aprendizaje en ámbitos educativos, cuyos ítems basan en los principios de las relaciones interpersonales; se realizó la muestra a 719 estudiantes universitarios y a 25 docentes de la misma universidad. La conclusión general entre las relaciones interpersonales, los docentes y su práctica pedagógica sostiene que está bastante alejado del nivel óptimo; en la segunda conclusión respecto a la percepción de las relaciones interpersonales y el rendimiento académico de los educandos se confirman en sus cuatro indicadores que hay vínculo entre las relaciones interpersonales y las interacciones de los estudiantes, el plano socio-emocional, el ámbito tutorial y finalmente el nivel de instrucción.

Una de las características principales del estudio consiste en tener datos relevantes que permitan obtener resultados de como las relaciones interpersonales también influyen en contextos universitarios de países latinoamericanos, Chile es uno de los países donde los resultados del estudio confirman la influencia de las relaciones interpersonales y el rendimiento académico.

Armacanqui Raymundo (2017), realizó un estudio doctoral para diagnosticar la influencia en la supervisión pedagógica y las relaciones interpersonales, en el estudio señala que la comunicación es un eje fundamental en las relaciones interpersonales en todo ámbito social sobre todo en el educativo; el método que utilizó fue el científico tipo básica, con un nivel de investigación explicativa, el diseño del estudio fue no experimental de corte transversal; la muestra se hizo a 141 docentes de primaria, la técnica utilizada fue la encuesta y para recoger la información se utilizaron tres cuestionarios, el primero para la supervisión pedagógica, el segundo para las relaciones interpersonales y el tercero para el compromiso docente. Las conclusiones principales de este estudio fueron que la supervisión pedagógica y relaciones interpersonales influyen en los niveles de compromiso, afectivo docente, de continuidad docente y normativo docente.

Muchos consideran que la supervisión pedagógica es un aspecto negativo en el ámbito educativo, algunos docentes creen que es una forma de acosamiento por ello no es bien vista, pero cuando se aplica responsablemente y con personas capacitadas en el tema y sobre todo cuando las relaciones interpersonales son buenas se puede llevar a cabo este proceso de una manera coordinada, continua y eficaz.

Espinoza García (2018), realizó un estudio sobre las relaciones interpersonales y la autoestima en estudiantes, el estudio fue correlacional, diseño no experimental, se realizó la muestra a 84 alumnos, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, uno para la autoestima y otro cuestionario adaptado para las relaciones interpersonales. La conclusión relevante del estudio es que existió relación positiva media entre las relaciones interpersonales y la autoestima en los estudiantes de segundo ciclo; así también recomendó la integración de acciones sociales que ayuden a fortalecer lazos de relaciones interpersonales entre administrativos, docentes y estudiantes.

Este estudio al igual que los mencionados se observa y por los resultados se comprueba que las relaciones interpersonales sí influyen en todo ámbito de carácter social o educativo y están presentes en el entorno de los individuos, es necesario trabajar en acciones de integración con todos los actores a fin de fortalecer los valores, autoestima y las relaciones interpersonales.

Reategui Díaz (2020), en su investigación utilizó el método hipotético deductivo, diseño no experimental, la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, la muestra se realizó a 171 empleados de tres instituciones educativas del estado. Reategui señala que en las relaciones interpersonales las interacciones y la comunicación son fundamentales sean estas cercanas o distantes, por ello las conclusiones fundamentales del estudio fueron la influencia de la gestión del recurso humano y las relaciones interpersonales en la variable productividad profesional del personal, en la cooperación activa de la planificación de metas, en los resultados académicos de calidad y en la permanencia de nuevas tecnologías para ser más productivo.

Talento humano también conocido como recurso humano tiene una peculiaridad muy importante y es la gestión entre todo el personal de una institución u organización, si esta gestión es positiva entonces incide positivamente en las relaciones interpersonales y con ello en el trabajo de todas las personas.

Cabello Carriel (2015), determina la incidencia de los factores socio-afectivo en las relaciones interpersonales, en la cual desarrolló un diseño de un programa educativo interactivo. El aporte fue de campo, se aplicó como técnica la encuesta a padres de familia y docentes; para el empleo de la encuesta se consideró a los 41 educadores de la institución y para la encuesta a padres de familia se aplicó la muestra arrojando un total de 286 padres. Las conclusiones relevantes de este trabajo de investigación fueron: con respecto a padres de familia es que ellos estuvieron conscientes que sus hijos recibían algún tipo de maltrato, dentro y fuera del hogar, lo que causaba actitud agresiva en los chicos y con ello malas relaciones; por parte de los docentes es que ellos estaban conscientes que la agresividad de los estudiantes se incrementaba en los últimos años, lo que perjudicaba la disciplina institucional.

Al existir influencia entre los factores socio-afectivo en las relaciones interpersonales, la propuesta de la autora apunta ser parte de la resolución de los conflictos internos de la institución educativa, busca fortalecer el proceso de interaprendizaje, mejorando el comportamiento de niños y niñas por medio de un programa interactivo denominado “Yo quiero ser un niño feliz”.

Ruiz Coronel (2016), llevó a efecto una tesis sobre la gestión de la calidad del desempeño en los docentes, el propósito de esta investigación fue de valorar el desempeño docente en el dominio de lengua y literatura; el instrumento que se utilizó fue la encuesta a docentes. El principal objetivo fue fortalecer los principios y valores que regulan la gestión de la institución, la conclusión relevante de la autora fue que la calidad en la gestión de las prácticas de los educadores dependía de la utilización de un prototipo educativo consensuado por toda la comunidad educativa.

El Ministerio de Educación de Ecuador en convenio con otras instituciones nacionales e internacionales ofertan diferentes cursos, estos deben ser

aprovechados por los profesionales de la educación para acrecentar la calidad en su trabajo y por ende la calidad de la institución.

Benites Azabache (2017), realizó una investigación para conocer la conexión entre el desempeño de los maestros y el nivel de percepción de los educandos universitarios. El estudio fue descriptivo, explicativo, correlacional; el diseño es no experimental, la muestra fue de 44 docentes y 441 estudiantes universitarios, la técnica empleada fue la observación para la variable desempeño docente y se utilizó la encuesta con sus respectivos indicadores para la variable nivel de percepción de los estudiantes; el autor concluye en que hay un alto nivel de conexión en el desempeño de los maestros y el nivel de percepción de los educandos comprobándose la hipótesis general.

El estudio es importante porque lo que busca el investigador es que en el desempeño del docente universitario exista una cultura de evaluación que permita mejorar su práctica pedagógica y contribuir positivamente en su función, incidiendo en el nivel de percepción de los alumnos, por ello recomienda fomentar programas continuos, capacitar a los docentes y promover programas de evaluación a estudiantes y docentes.

Olivera Machado (2019), en su tesis de tipo no experimental, diseño descriptivo correlacional se refirió a la motivación y el desempeño docente; la población conformada por 50 profesores de ambas jornadas y para la muestra en virtud de ser pequeña utilizó la misma cantidad; la entrevista se utilizó como técnica y para recolectar información el cuestionario como instrumento. Las conclusiones relevantes a las que llegó la autora es que existió correspondencia entre la motivación y el desempeño docente, así como en la preparación de los aprendizajes, en los contenidos impartidos, direccionamiento de la escuela hacia la comunidad educativa y el crecimiento de la profesionalidad.

La motivación sin duda es un factor fundamental no solo en las diferentes actividades pedagógicas de los docentes, sino también en la formación de los educandos, en las diligencias de los directivos y en todos los sujetos que cooperan en el proceso educativo.

Rodríguez Pozo (2019), efectuó un estudio en la que determinó la adaptación de un programa de fortalecimiento para perfeccionar el desempeño docente, el estudio fue de tipo experimental y diseño cuasi experimental, la muestra fue realizada a 60 profesoras estatales, 30 del grupo experimental y 30 en el de control; la técnica de observación directa permitió recolectar la información, en cuanto a los instrumentos se utilizaron la guía de observación y rúbrica. El principal objetivo de la investigación estuvo centrado en la aplicación de un programa de capacidades pedagógicas por lo que la autora concluyó que la aplicación del programa de fortalecimiento aumentó los puntajes promedio y homogenizó los resultados.

El estudio indica que hay un gran porcentaje de docentes cuyo desempeño es bueno, sin embargo, es conveniente la aplicación de programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas, mismo que utiliza varias estrategias para seguir brindado apoyo pedagógico a las docentes y mejorar en su labor.

Cubas Vásquez (2019), realizó una investigación acerca del clima organizacional y el desempeño de los maestros, el aporte fue de tipo correlacional y diseño no experimental, 21 docentes participaron en la muestra, la encuesta y el cuestionario permitieron medir ambas variables. Una vez que el autor obtuvo los resultados evidenció en las conclusiones relación positiva en las variables, es decir que, si el ambiente organizacional en una institución es afable, mejora el desempeño de los maestros.

Con lo expuesto se afirma que el desempeño laboral de los maestros será óptimo si existe un clima organizacional adecuado por parte de todos los actores educativos, incitar a los docentes a trabajar de forma personal en mejorar actitudes y aptitudes que conlleven al logro de su desarrollo profesional y en caso de los directivos trabajar con otras instituciones para desarrollar talleres de liderazgo, estrategias pedagógicas y trabajo en equipo.

Orejuela Franco (2019), en su estudio utilizó la metodología hipotético-deductivo e inductivo-deductiva, la muestra se realizó a 35 docentes, el instrumento fue una encuesta (cualitativo) de percepción del clima laboral, así como del desarrollo de un pre y post-test (cuantitativo) basados en las dimensiones

organización; comunicación; trabajo colaborativo. El investigador concluye en que existió una relación positiva muy alta entre las variables, por lo que propuso un taller de habilidades directivas para enriquecer el clima laboral a través de estrategias y herramientas que permitan mejorar la organización y comunicación.

El clima laboral es de consideración en toda organización o empresa pues incide directamente en el desempeño de todo trabajador y en el caso de las unidades educativas en los profesionales de la educación, los jefes o directivos deben trabajar en ello y así se alcancen las metas propuestas.

El presente estudio se sustenta en teorías que dan un soporte a las variables. Las relaciones interpersonales son asociaciones o vinculaciones entre dos o más personas. Wiemann (2011), afirma que la comunicación adecuada y eficaz es necesaria para que las relaciones interpersonales sean idóneas, ambas están estrechamente ligadas y crean complacencia en la relación.

Morgan (2014), enfatiza que la teoría de las relaciones interpersonales defendida por Harry Stack Sullivan refiere a que cuando dos personas tienen diálogo y una de ellas tiene un problema psíquico, la otra persona puede conversar de cualquier tema obteniendo buenas respuestas, pero cuando toca el punto bloqueado, esta se encerrará en su mundo.

La teoría de Sullivan hace referencia a lo fundamental en la personalidad de los individuos frente a la forma de relacionarse con los demás, destaca que el comportamiento se da por el resultado de las experiencias que tienen con otras personas y no individuales, ya que estas experiencias se dan desde el momento del nacimiento del niño o niña. Sullivan recalca el valor de las relaciones interpersonales en los individuos y la interacción que existe entre los seres humanos, además enfatiza que la ansiedad es un factor importante y que puede interferir en las relaciones interpersonales.

Pedroso (2004), sostiene que la teoría de campo o de espacio vital defendida por Kurt Lewin afirma que todos los fenómenos que acontecen en el mundo real de una persona determinan su comportamiento en un determinado momento. Esta teoría sostiene que las personas no son un simple agente pasivo, sino que actúan

en conjunto con el entorno, para Lewin las relaciones interpersonales no son productos de las características propias de los individuos, sino de la interacción con el entorno. Oliva (2015), señala que el campo vital a la que se refiere Lewin es importante para examinar la conducta de las personas y ese campo no es otra cosa que el entorno en el que se desenvuelven.

Por otra parte, Gerrig & Zimbardo (2002) señalan que Albert Bandura en su teoría sostiene que el aprendizaje social es una interacción en la que intervienen varios factores individuales, conductas y estímulos ambientales, sean estas de su entorno familiar, escolar, del barrio o del trabajo, señala que las personas pueden aprender de otras por medio de la observación y es la observación que determina el aprendizaje; también señala que el aprendizaje en ocasiones se realiza en un solo sentido, por lo general cada uno puede influir o cambiar en otros. Cuando se habla de interacción se da paso a las relaciones; Jara et al. (2018) señalan que las personas como seres sociales constantemente buscan relacionarse de algún modo con los demás y satisfacer a través de estas relaciones sus necesidades.

La teoría expuesta destaca el interés de los factores que influyen en nuestro entorno y que pueden hacerlo directa e indirectamente en la conducta del ser humano, por ende, afectan las relaciones interpersonales; esto indica que el comportamiento de algunas personas si influyen en otras y pueden desencadenar actitudes positivas o negativas.

Kleptsova & Balabanov (2016), afirman que las relaciones interpersonales son afables y significativas cuando están orientadas al problema existente, producen empatía, se originan en un ambiente de igualdad, proveen soluciones efectivas a fin de no deteriorarlas. Los problemas en las relaciones interpersonales radican por la falta de comunicación y acuerdos entre las personas, muchas veces no se respetan opiniones y sentimientos, si estos compromisos no se cumplen entonces se originan descontentos en los individuos.

Lacunza y Contini (2016), sostienen que cuando hay interacción social donde hay correspondencia entre los sujetos, entonces las relaciones interpersonales son positivas. Alegan que si las relaciones funcionan exitosamente todos los actores que intervienen en los centros educativos contribuyen

eficazmente en las actividades propias de estos centros, es necesario promover una cultura de trabajo donde la confianza, el respeto, la comunicación sean pilares que impulsen a mejorar día a día como una sola institución.

En fundamentación a las teorías anunciadas se concluyó que la teoría de las relaciones interpersonales de Lewin (1936) es la más idónea para la investigación, misma en la que se basan diferentes autores.

Este trabajo de investigación se sustenta en dimensiones, la primera de ellas la comunicación que para Prasad Niraula (2012), consiste en un proceso donde el intercambio de información puede ser por medio de símbolos, palabras verbales o escritas; signos, colores y formas; conductas, movimientos corporales o expresiones faciales. Adu & Agyin (2014), consideran que la comunicación permite construir y sostener buenas relaciones en cualquier trabajo. La comunicación para Cosmin-Blândul (2015), es una herramienta primordial para la cooperación entre los actores de los centros educativos, que no solo busca organización sino mantener buenas relaciones interpersonales. Bucăța & Rizescu (2017), señalan que las tareas en una organización se direccionan acertadamente a través de la comunicación. Goulart-Brandão (2018), sostiene que cuando la comunicación es vista de manera estratégica, constituye un camino adecuado para desarrollar las acciones dentro y fuera de las organizaciones. Quiñonez & Moyano (2019), sostienen que a través de una buena comunicación se forman personas con pensamientos tolerantes, críticos, y sensibles ante las vivencias de los demás, a tal punto de existir áreas de acuerdo con otros y defender sus puntos de vista sin que eso signifique irrespeto.

Para el estudio el pensamiento de los autores Quiñonez y Moyano es relevante pues destaca la importancia de la buena comunicación y del intercambio de experiencias por medio de ella, es así que la dimensión en mención tiene como indicadores primordiales primero la comunicación interna, que se refiere a que dentro de la institución fluya normalmente utilizando lenguaje verbal y no verbal apropiado; segundo el intercambio de conocimientos y experiencias relacionadas con la información de saberes y experiencias propias del quehacer docentes y que sea compartida oportunamente, contribuyendo al éxito de la institución.

Por su parte la dimensión asertividad, Manesh et al. (2015), señalan que las personas asertivas expresan sus emociones y procuran dar el primer paso. Sheinov (2018), señala en su estudio que cuando incrementa la confianza y coherencia es porque aumenta el nivel de habilidades asertivas en los individuos y los conflictos disminuyen. Sitota (2018), enfatiza que el asertividad es una característica de las personas que les permite estar seguro de sí mismo y respetan opiniones, necesidades y deseos de los demás. Butt & Zahid (2015), afirma que es una virtud del ser humano utilizada para comunicarse y que al emplearse en conversaciones interpersonales donde hay dominio del lenguaje y emociones, generan reacciones de aceptación por los demás, de lo contrario se genera ansiedad, estrés y agotamiento. En el estudio publicado por González et al. (2018), señalan que los individuos que no desarrollan asertividad o competencia social suelen tener pensamientos negativos y algunas veces manifestaciones fisiológicas relacionadas con la ansiedad.

El asertividad es una habilidad social que tiene el individuo y consiste en que la persona defiende sus convicciones y derechos. Las personas asertivas suelen transmitir sus ideas y opiniones sin ninguna dificultad, suelen conseguir sus objetivos y tienen la capacidad de resolver de forma inmediata dificultades. En relación a los indicadores, el estudio de Sitota enfatiza en que el asertividad es un elemento primordial donde el respeto a los demás siempre debe estar presente, por ello los indicadores de esta dimensión son la empatía, que consiste en entender los sentimientos, pensamientos y dificultades de los demás; el respeto que refiere a que los docentes se dirijan con amabilidad y consideración hacia sus compañeros.

Por último, la dimensión interacción que para Moreno Sánchez (2015), refiere a las acciones dinámicas que tienen las personas y que no involucra medios tecnológicos. Ahmad et al. (2017), sostienen que una buena interacción entre los principales actores educativos es fundamental y crea relaciones efectivas en el aula y fuera de ella, por lo tanto, contribuye al aprendizaje eficaz.

En relación al pensamiento de los actores Ahmad et al. la interacción entre los sujetos es un proceso donde la comunicación es un elemento clave, además ayuda a comprender el entorno y las relaciones, es así que como indicadores se

señalan la participación, que es cuando los docentes participan colaborativamente en actividades institucionales y que están señaladas en el plan educativo institucional; la confianza que brindan cada uno de los docentes a tal punto de mantener conversaciones de hechos cotidianos.

Por otra parte, se describen las teorías que sustentan el desempeño laboral de los docentes. En las instituciones o unidades educativas es de vital importancia el desempeño de los docentes, su ritmo de trabajo impacta directamente en el aprendizaje de los estudiantes. Calcina Calcina (2014), señala que cuando se habla de desempeño hace referencia al ejercicio práctico de las personas inherentes a su cargo, profesión u oficio y cuando se refiere al desempeño docente es la práctica que ejercen los educadores en cuanto a las obligaciones inherentes a su cargo y profesión.

La teoría de enriquecimiento del trabajo de Frederick Herzberg señala que hay dos aspectos relevantes que puede satisfacer o insatisfacer el desempeño laboral, los factores motivadores o intrínsecos y los factores de higiene o extrínsecos; los motivadores están asociados al trabajo y son logro, reconocimiento, responsabilidad, avance, desarrollo y crecimiento personal; los de higiene están relacionados con el entorno de trabajo y son: las relaciones interpersonales, las políticas de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, compensación, estatus y seguridad (Manso Pinto, 2002). En efecto la teoría del enriquecimiento del trabajo destaca la importancia de que factores intrínsecos o extrínsecos pueden incidir en el desempeño laboral de las personas.

Mojtaba et al. (2012), señalan que la teoría defendida por McClelland sobre las necesidades que tiene todo trabajador puede afectar o no el rendimiento laboral, la teoría señala que hay tres necesidades: logro, poder y afiliación. La primera consiste en alcanzar el éxito a través del esfuerzo, son personas que les gusta recibir retroalimentaciones constantes para el logro de sus objetivos. La segunda por lo general son personas que les gusta influir y controlar a los demás. La tercera necesidad son personas que sienten el deseo de mantener relaciones interpersonales cercanas con los demás, en esta necesidad algunos son capaces de aceptar trabajos que no corresponden con tal de no sentirse rechazados.

Según la teoría de las necesidades todas las personas en sus trabajos desean sobresalir, alcanzar logros y metas profesionales, las mismas se pueden detectar y al trabajar en conjunto con autoridades y compañeros se logre encontrar áreas donde se sienten más cómodos trabajando y así sus acciones no afecten el desempeño laboral docente.

Madero y Rodríguez (2018), señalan que la teoría X, Y defendida por MacGregor hace referencia a dos tipos de postura que toman los jefes frente a sus empleados. En la teoría X los jefes toman una actitud autoritaria y consideran que los empleados cumplen el trabajo bajo amenazas por lo que es necesario vigilar y castigar; a esta teoría se contraponen la teoría Y donde los jefes suponen que sus empleados al ser motivados estos aceptan responsabilidades, son disciplinados, muestran iniciativa y creatividad. En las instituciones educativas se puede encontrar con dos tipos de directivos el participativo y el autoritario, depende de ello y de las estrategias que se apliquen, los docentes pueden cumplir con sus funciones sin mayores contratiempos.

El desempeño del docente según Martínez et al. (2017), son todas aquellas acciones educativas a las que debe dar cumplimiento, las mismas que se hallan definidas por factores asociados al estudiante, al propio docente y al entorno. Entre los factores que se asocian al docente están: la motivación, el compromiso, su formación profesional y condiciones de salud; entre los factores asociados al educando son similares a los del maestro y los factores asociados al entorno o contexto son varios entre los que se distinguen el ambiente laboral, infraestructura física, recursos educativos, ambiente humano adecuado. En todo caso los factores que se asocian al docente son determinantes para el desempeño de su función.

En fundamentación a las teorías expuestas se concluyó que la teoría del enriquecimiento del trabajo de Frederick Herzberg (1959) es la idónea para la investigación.

Por otra parte, se sustentan dimensiones en la variable desempeño laboral docente; la primera dimensión es la motivación laboral, la motivación juega un papel importante y cuando se trata de motivación laboral aún más, algunos expertos exponen que cuando hay motivación, hay compromisos y por lo tanto aumenta el

desempeño laboral. Sohail et al. (2014), señalan que la motivación laboral encamina el rendimiento laboral, por lo cual la motivación refiere a las energías que proceden en el individuo, comienzan y encauzan su comportamiento, concediendo distintos grados de intensidad a su esfuerzo o vitalidad para alcanzar objetivos.

De Asis Galvez (2018), sostiene que la motivación ejerce un rol importante en el comportamiento de los individuos, constituye un componente integrador y genera acciones que encaminan al éxito personal, organizacional o institucional por lo que influye en el desempeño laboral. En las instituciones educativas le corresponde al líder educacional apoyar todos los procesos pedagógicos de la organización con la finalidad de crear ambientes propicios para así alcanzar objetivos comunes que benefician a todos. A este respecto Mamychewa et al. (2016), mencionan que en la motivación laboral hay un componente básico y creen que es el trato adecuado a los empleados, así se consigue trabajo eficaz.

En consecuencia, De Asis Galvez expone características que refuerzan a la variable dependiente, misma que se sustenta en la teoría de Frederick Herzberg y que además permiten apoyar el estudio con las dimensiones remuneración, que es un factor indispensable en el desempeño laboral de todo empleado; responsabilidad profesional que corresponde a la toma de decisiones y al cumplimiento de las actividades académicas en el tiempo establecido.

Otra dimensión que sustenta la variable dependiente es el trabajo en equipo, para Séin et al. (2015), el trabajo en equipo debe ser ordenado y relacionado con el rol de cada trabajador. William & William (2015), consideran que cuando el equipo está formado por grupos de personas responsables y capacitados entonces se puede hablar de trabajo en equipo. Volkov & Volkov (2015), sostienen que cuando se trabaja en equipo se trazan objetivos comunes a fin de alcanzar el logro de la organización. Vangrieken et al. (2015), destacan que el trabajo en equipo motiva a los docentes, reduce la carga laboral e incrementa la autoeficacia.

Basado en la sustentación de la investigación de Volkov & Volkov, como indicadores que apoyan a la dimensión trabajo en equipo intervienen el liderazgo, que es el saber influir sobre un conjunto de personas; notificación que es la comunicación de la información a través de diferentes medios y de forma pertinente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación.

La investigación desarrollada fue de tipo aplicada, Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2018) señala que estos trabajos tienen como propósito coadyuvar al conocimiento científico y al acrecentamiento tecnológico, es decir aportan al desarrollo de problemas de índole económicos, sociales, ambientales de un país.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, Jameel et al. (2018), enfatizan que estos enfoques tienen como finalidad cuantificar las variables numéricas y a partir de las representaciones estadísticas trabajar en ellas para probar las teorías. Scelzo et al. (2018), acentúan que este enfoque tiene como finalidad probar la hipótesis específica.

Ñaupas et al. (2018), señala que las investigaciones aplicadas resuelven problemas de carácter social de una comunidad o país según los resultados que generen las investigaciones básicas. Muñoz Rocha (2015), sostiene que en este tipo de investigaciones es recomendable que el tema busque solución de problemas prácticos, concretos y del entorno.

Se empleó un diseño no experimental transversal descriptivo, para Sousa et al. (2007), los estudios no experimentales no buscan relación directa entre las variables de estudio, sino que buscan describirlas o analizarlas; Hernández et al. (2014), sostienen que el estudio es transversal cuando el método o técnica se utiliza una sola vez.

Benites y Villanueva (2015), señalan que los temas de los estudios descriptivo no suelen ser actuales, se pueden estudiar temas que ya han sido abordados, pero pueden ser analizados desde otras perspectivas. Al respecto Díaz y Calzadilla (2016), expresan que los estudios descriptivos delinean cualidades específicas que se pueden utilizar en estudios cuantitativos. Ñaupas et al. (2018), determina que estos estudios tienen como objetivo reunir una serie de datos o información de una serie de cualidades o características de personas, objetos,

procesos naturales o sociales. Este tipo de estudios no se enfoca en los hechos que acontecen en el objeto de estudio, sino que buscan alternativas de soluciones a las dificultades que presentan los individuos.

3.2. Variables y operacionalización.

Variable independiente: Relaciones interpersonales.

Definición conceptual: Wiemann (2011), señala que la comunicación adecuada y eficaz es necesaria para que las relaciones interpersonales sean idóneas, ambas están estrechamente ligadas y crean complacencia en la relación.

Definición operacional: La medición de la variable independiente se hizo por medio de un cuestionario, en él se operativizó las dimensiones: comunicación, asertividad e interacción. Cada una de ellas responde a varios ítems, mismas que fueron medidos en la escala ordinal con tres alternativas de respuestas: (1) de acuerdo, (2) ni de acuerdo ni en desacuerdo y (3) en desacuerdo.

Variable dependiente: Desempeño laboral docente.

Definición conceptual: Calcina Calcina (2014), señala que cuando se habla de desempeño hace referencia al ejercicio práctico de las personas inherentes a su cargo, profesión u oficio y cuando se refiere al desempeño docente es la práctica que ejercen los educadores en cuanto a las obligaciones inherentes a su cargo y profesión.

Definición operacional: en la medición de esta variable se utilizó el mismo cuestionario de medición de la variable independiente, en él se operativizó las dimensiones: motivación laboral y trabajo en equipo, las mismas responden a varios ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo.

De acuerdo a Majid (2018), la población que se pretende estudiar en una investigación corresponde a la población objetivo y esta es un conjunto de elementos que tienen características comunes, en la cual el investigador desea realizar un estudio y obtener información, dichos elementos pueden ser de toda

realidad o de un grupo reducido. La población estuvo conformada por 72 docentes de las tres jornadas ordinarias incluyendo a las autoridades de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre del Distrito 09D19.

Patino & Carvalho (2018), sustentan que los criterios de inclusión son fundamentales para los investigadores pues ayudan a responder a la pregunta planteada. El estudio consideró a las autoridades y docentes de las jornadas ordinarias matutina, vespertina y nocturna en los dos niveles que oferta la institución: educación general básica superior y bachillerato general unificado con las figuras profesionales contabilidad e informática de la unidad educativa Juan Bautista Aguirre del distrito 09D19 del cantón Daule.

Arias et al. (2016), establecen que en los criterios de exclusión se deja a un lado a aquellos participantes que pueden alterar o modificar los resultados del estudio. En esta investigación se excluyeron a los docentes que trabajan en el proyecto de Educación Básica de Jóvenes y Adultos “EBJA”, mismo que funciona en las jornadas vespertina y nocturna.

Arias et al. (2016), sostienen que se aplica la muestra por varias razones, una de ellas es que se ahorra tiempo y recursos al estudiar un número menor de personas. La población inmersa en el estudio fue pequeña por lo que se consideró el total de la misma, es decir se trabajó con una muestra censal.

El muestreo utilizado fue el probabilístico aleatorio simple o M.A.S., al respecto Tamayo (2001) considera que este tipo de muestreo permite seleccionar al azar una muestra de tal manera que toda la población tengan la misma oportunidad de ser seleccionada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En la recolección de datos se empleó la encuesta como técnica, al respecto López y Fachelli (2015), sustentan que la encuesta reúne datos de los sujetos involucrados con el propósito de obtener información de forma detallada de la problemática de investigación.

Granados Muñoz (2020), afirma que el cuestionario es un instrumento utilizado para recolección de datos y no necesita de la presencia del investigador para ser aplicado. La investigación utilizó el cuestionario como instrumento, uno por ambas variables con 24 interrogantes que incluyeron las dimensiones e indicadores y que se relacionan con las variables que intervienen en el estudio. En la elaboración de los instrumentos se empleó la escala Ordinal; Ochoa y Molina (2018), consideran que en este tipo de escala las categorías son ordenadas por rangos, es decir pueden ser ordenadas de mayor a menor o de menor a mayor, las clases poseen relación posicional con la siguiente, es decir son escalonadas. Dagnino (2014), señala que en la escala ordinal o de rango se utiliza tres valores posibles, como mínimo. El instrumento empleó la escala ordinal y cuenta con tres alternativas de respuestas en cada ítem de ambas variables; (1) de acuerdo, (2) ni de acuerdo ni en desacuerdo y (3) en desacuerdo.

En relación a la validez del instrumento, Hernández et al. (2014), señalan que la validez refiere al grado en que mide la variable que realmente se pretende medir y no a otra variable similar. Para garantizar la autenticidad de los instrumentos utilizados se realizó la modalidad de juicios de cinco expertos con el fin verificar que los ítems estén relacionados con las dimensiones y estas con las variables, los expertos fueron ecuatorianos, doctores en educación vinculados en la praxis académica e investigativa. La validez de criterio se basó en las dimensiones e indicadores La variable Relaciones Interpersonales contó con tres dimensiones y estos 15 indicadores, la variable Desempeño Laboral Docente 2 dimensiones y 9 indicadores.

Las teorías presentes en este estudio sirvieron de base para la validez de constructo, en la variable relaciones interpersonales las dimensiones como la comunicación, asertividad e interacción; en el caso de la variable desempeño laboral docente las dimensiones que se consideraron fueron la motivación laboral y trabajo en equipo.

Benites y Villanueva (2015), sostiene que al aplicar el instrumento varias veces a la población se obtendrán los mismos resultados, es decir son confiables. Se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach para estimar la confiabilidad de los

instrumentos que se emplearán en el presente estudio. Al respecto Namdeo & Rout (2016), determinan que Alfa de Cronbach es una herramienta muy utilizada ya que permite medir la fiabilidad de los instrumentos con enfoque cuantitativo. Se realizó la prueba piloto a 15 docentes para la confiabilidad de los datos, se obtuvo un coeficiente de 0,942 en la variable independiente y 0,912 en la dependiente, lo que significó que el instrumento utilizado fue altamente confiable.

3.5. Procedimientos.

La investigación pasó por varios procesos metodológicos para su ejecución. En cuanto a la aplicación de los instrumentos se presentó una carta de autorización al rector encargado MSc. Pastor Barzola Barzola, con el fin de llevar a efecto la práctica de los instrumentos a todos los docentes, a través de Microsoft Teams se dio a conocer los objetivos del estudio y una explicación minuciosa del instrumento. El cuestionario fue aplicado vía online a través de Google Forms, los datos fueron procesados en Microsoft Excel y para un análisis estadístico completo se utilizó el programa SPSS versión 26.

3.6. Método de análisis de datos.

Los datos fueron ingresados en Microsoft Excel y finalmente para el análisis de la información se procesó en el programa SPSS. Las tablas de frecuencias y figuras permitieron obtener una clara visión de los datos y así proceder al análisis de los mismos.

Para la normalidad de los datos se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov ya que la muestra fue de 72 docentes, los resultados obtenidos no fueron normales pues se alcanzó un nivel de significancia de 0.000 es decir menor a 0.05, fue necesario la aplicación de pruebas no paramétricas para ello se empleó la prueba Chi-Cuadrado.

3.7. Aspectos éticos.

Las investigaciones científicas actualmente deben considerar principios éticos. Paz y Ochoa (2019), sostienen que se deben considerar cuatro principios éticos universales: beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia,

indispensables para que las investigaciones proporcionen beneficios reales y fidedignos.

Hernández et al. (2017), indica que la beneficencia procura el bienestar de todos los individuos que intervienen en la investigación. Koepsell y Ruiz (2015), señala que las investigaciones que involucran personas son delineadas para promover el bien, por ello el investigador no debe investigar sin tener ideas concretas de lo que quiere conseguir con la investigación, al contrario, debe tener fines claros encaminados al desarrollo del conocimiento científico. Así mismo, los autores señalan que la no maleficencia trata de no hacer daño físico, psicológico u otro mal a las personas involucradas en el estudio.

Paz y Ochoa (2019), señalan que el principio de autonomía nace en uno mismo y que no son arrancados de las personas, son derechos que no afectan a los demás, entre ellos la libertad, seguridad, expresar nuestras ideas de forma natural. Igualmente señalan que la justicia busca encontrar el bien común de tal forma que nadie salga afectado en una determinada acción.

La investigación desarrollada concuerda con los principios éticos señalados, por ello los datos que se obtuvieron son de exclusividad académica.

IV. RESULTADOS

Los resultados alcanzados en la encuesta realizada a 72 docentes de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre a través del instrumento cuestionario permitió conocer el nivel en que se encuentran las relaciones interpersonales en relación al desempeño laboral docente de las tres jornadas ordinarias de la institución.

Tabla 1

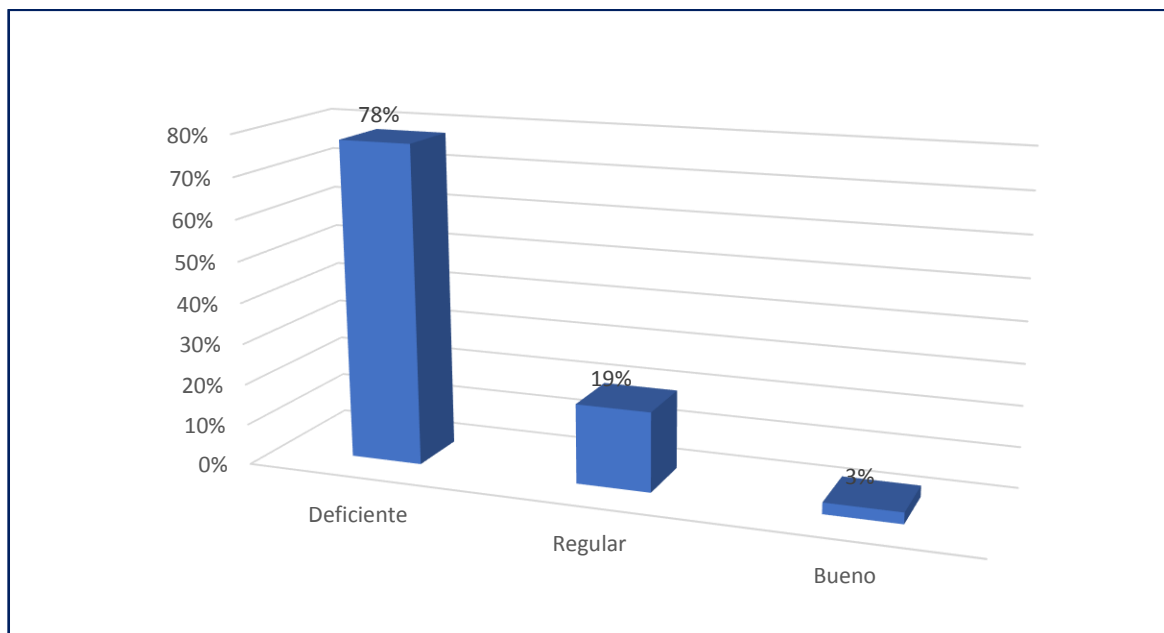
Nivel de relaciones interpersonales.

Nivel	Docentes	
	N°	%
Deficiente	56	78%
Regular	14	19%
Bueno	2	3%
Total	72	100%

Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

Figura 1

Nivel de relaciones interpersonales.



Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

En la tabla 1 se observa un análisis general descriptivo de la variable relaciones interpersonales. Las relaciones interpersonales en autoridades y docentes en la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre, el 78% califica nivel deficiente, el 19% nivel regular y el 3% nivel bueno, los resultados revelan que las relaciones interpersonales en la mayor parte de docentes no son afables.

Tabla 2

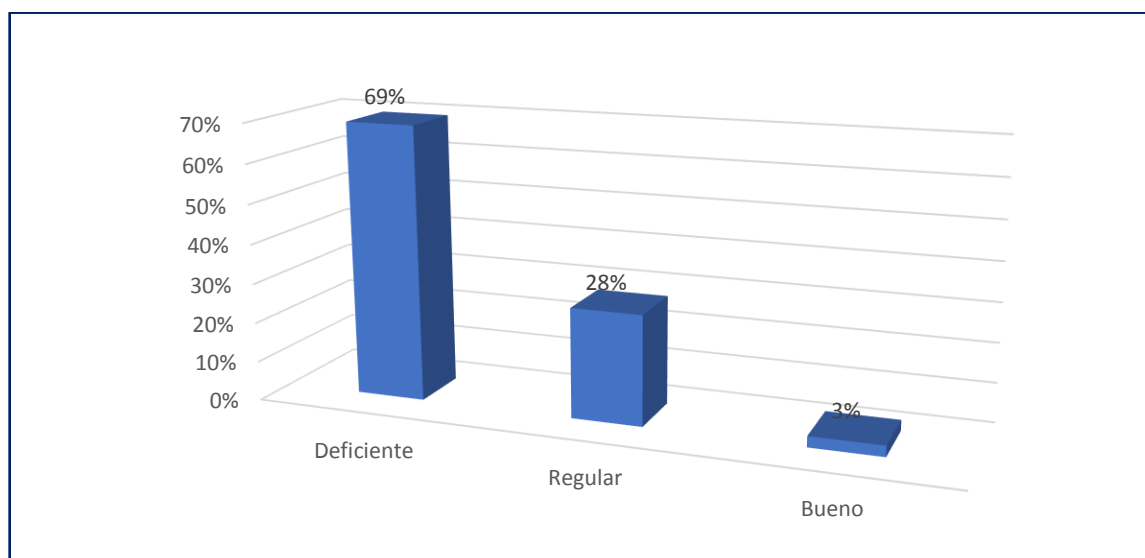
Nivel de desempeño laboral docente.

Nivel	Docentes	
	N°	%
Deficiente	50	69%
Regular	20	28%
Bueno	2	3%
Total	72	100%

Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

Figura 2

Nivel de desempeño laboral docente.



Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

En la tabla 2 se observa un análisis general descriptivo de la variable desempeño laboral docente. En el desempeño laboral docente de la Unidad

Educativa Juan Bautista Aguirre se examinó que el 69% del profesorado califica nivel deficiente, 18% regular y 3% bueno, consideran la mayoría que no hay motivación y la colaboración al trabajo en equipo es limitada.

Tabla 3

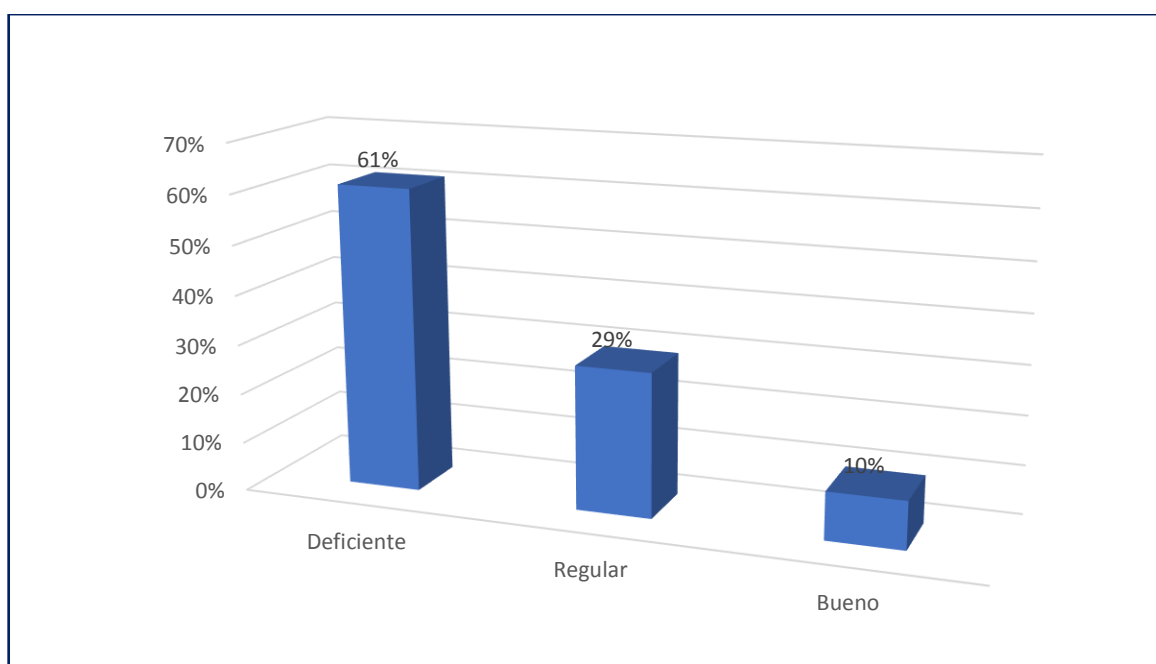
Nivel de dimensión comunicación.

Nivel	Docentes	
	N°	%
Deficiente	44	61%
Regular	21	29%
Bueno	7	10%
Total	72	100%

Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

Figura 3

Nivel de dimensión comunicación.



Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

En la tabla 3 la dimensión comunicación reflejó que, de los 72 docentes de la unidad educativa, calificaron el 61% deficiente, el 29% regular y el 10% bueno.

Estos porcentajes se deben a que los docentes no utilizan una comunicación apropiada al medio en que se desenvuelven, ni intercambian conocimientos y experiencias.

Tabla 4

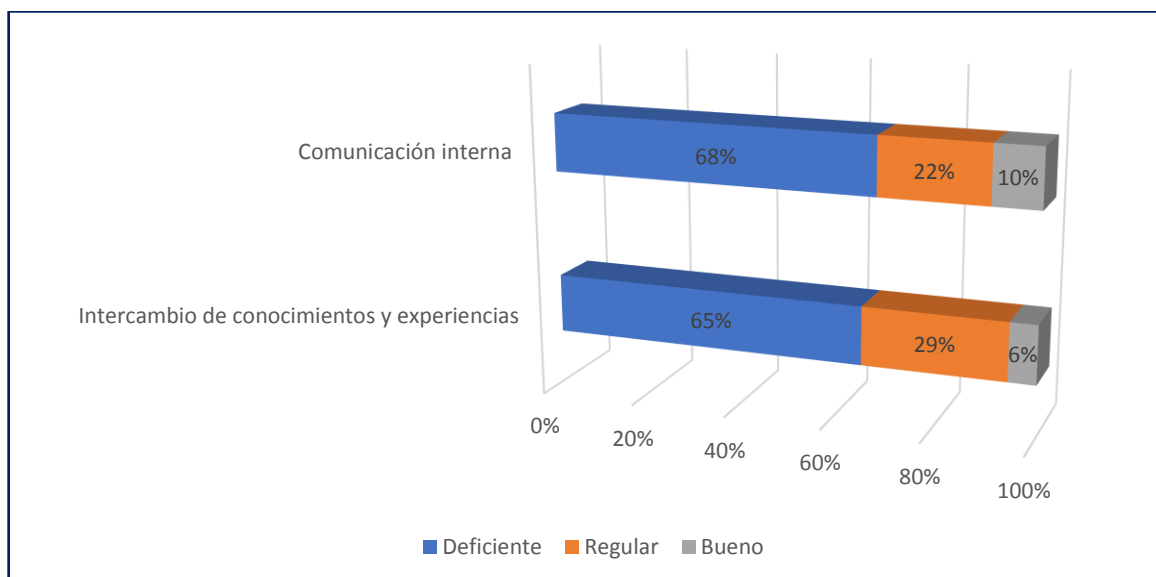
Indicadores de la dimensión comunicación.

Indicadores	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N°	%	N°	%	N	%	N°	%
Comunicación interna	49	68%	16	22%	7	10%	72	100%
Intercambio de conocimientos y experiencias	47	65%	21	29%	4	6%	72	100%
Total	96		37		11		144	

Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

Figura 4

Indicadores de la dimensión comunicación.



Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

La tabla 4 presenta los resultados en cuanto a los indicadores de la dimensión comunicación, el primer indicador comunicación interna refleja: el 68%

deficiente, 22% regular y 10% bueno, el indicador refiere a que dentro de la institución fluye normalmente la comunicación utilizando el lenguaje verbal y no verbal apropiado. El segundo indicador es intercambio de conocimientos y experiencias el cual los docentes califican el 65% nivel deficiente, el 29% regular y 6% bueno, el indicador se refiere a que la información de saberes y experiencias de cada docente se comparte oportunamente; los resultados revelan que no existe tal intercambio.

Tabla 5

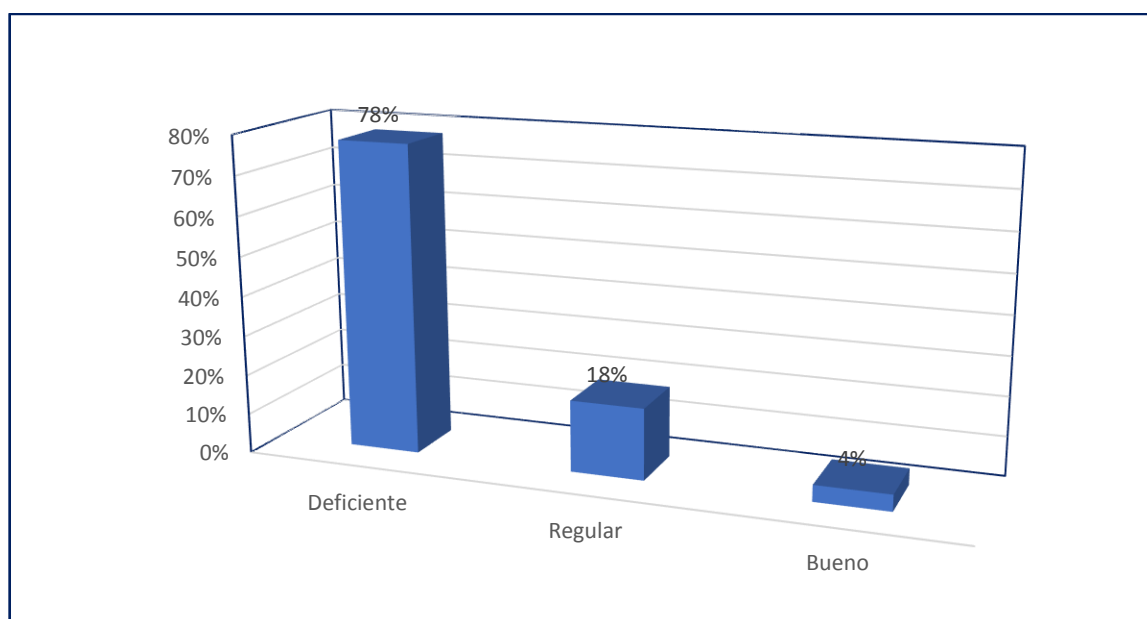
Nivel de dimensión asertividad.

Nivel	Docentes	
	Nº	%
Deficiente	56	78%
Regular	13	18%
Bueno	3	4%
Total	72	100%

Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

Figura 5

Nivel de dimensión asertividad.



Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

En la tabla 5 sobre la dimensión asertividad se observa que, de los 72 docentes encuestados, el 78% calificaron nivel deficiente, el 18% regular y el 4% bueno. Estos porcentajes responden a que la mayoría de los docentes no son asertivos.

Tabla 6

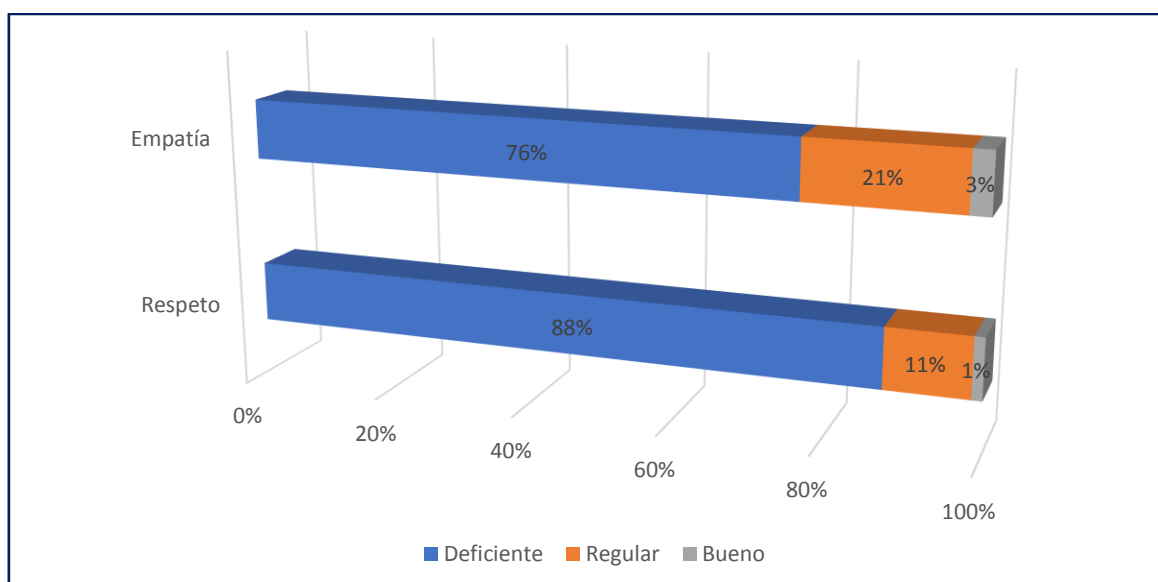
Indicadores de la dimensión asertividad.

Indicadores	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Empatía	55	76%	15	21%	2	3%	72	100%
Respeto	63	88%	8	11%	1	1%	72	100%
Total	118		23		3		144	

Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

Figura 6

Indicadores de la dimensión asertividad.



Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

La tabla 6 y su figura presentan los resultados en cuanto a los indicadores de la dimensión asertividad, el primer indicador empatía refleja: el 76% deficiente,

21% regular y 3% bueno, el indicador se relaciona a que los docentes comprenden sentimientos, pensamientos y dificultades que se presentan en jornadas de trabajo; en el segundo indicador respeto, el 88% deficiente, el 11% regular y el 1% bueno, el indicador se relaciona a que los docentes se dirigen con amabilidad hacia sus compañeros sobre todo por las diferentes actividades pedagógicas que se comparten, los resultados no son alentadores.

Tabla 7

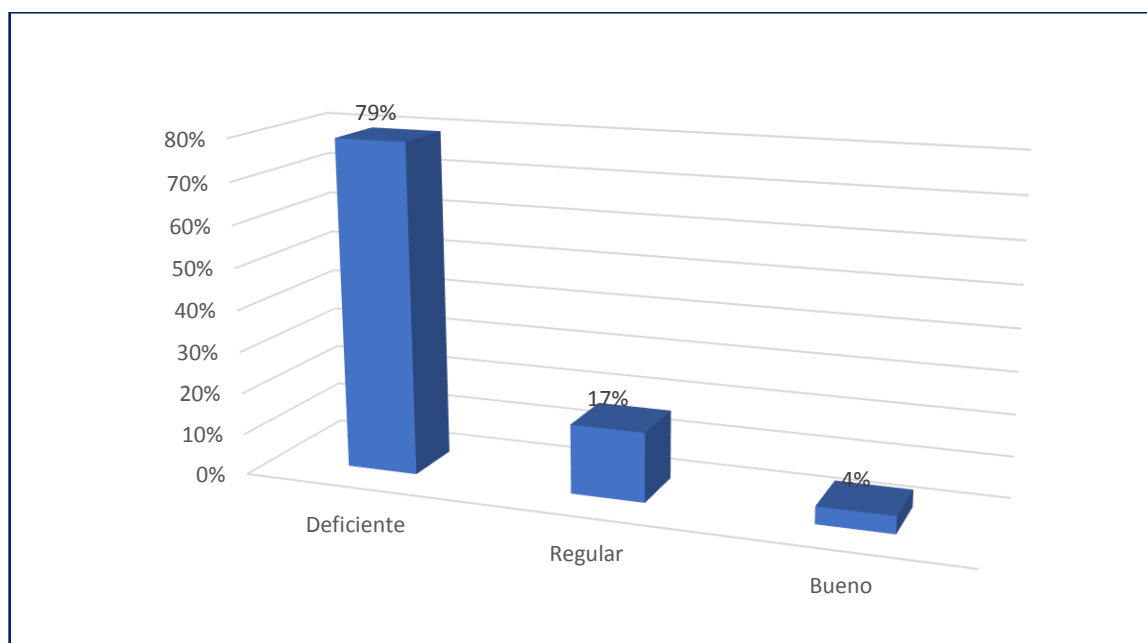
Nivel de dimensión interacción.

Nivel	Docentes	
	Nº	%
Deficiente	57	79%
Regular	12	17%
Bueno	3	4%
Total	72	100%

Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

Figura 7

Nivel de dimensión interacción.



Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

La tabla 7 muestra los resultados sobre la dimensión interacción, el 79% calificaron nivel deficiente, 17% regular y 4% bueno, los resultados responden a que los docentes no interactúan, no participan, ni trabajan de forma colaborativa.

Tabla 8

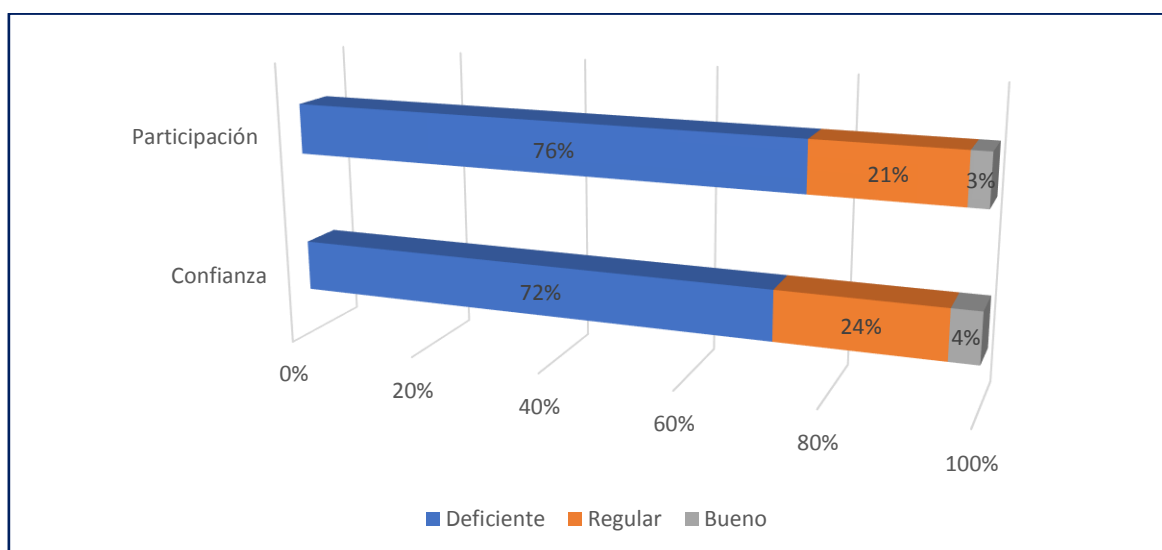
Indicadores de la dimensión interacción.

Indicadores	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Participación	55	76%	15	21%	2	3%	72	100%
Confianza	52	72%	17	24%	3	4%	72	100%
Total	107		32		5		144	

Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

Figura 8

Indicadores de la dimensión interacción.



Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

La tabla 8 y su figura presentan los resultados en cuanto a los indicadores de la dimensión interacción, el primer indicador participación determina: el 76% deficiente, 21% regular y 3% bueno, el indicador se relaciona a la participación colaborativa en las diferentes actividades señaladas en el plan educativo

institucional. En el segundo indicador confianza, determinan los resultados que el 72% del profesorado califica nivel deficiente, 24% regular y 4% bueno, el indicador alude a que entre docentes se pueden mantener conversaciones de hechos cotidianos, sin embargo, los resultados reflejan que no existen tales conversaciones.

Tabla 9

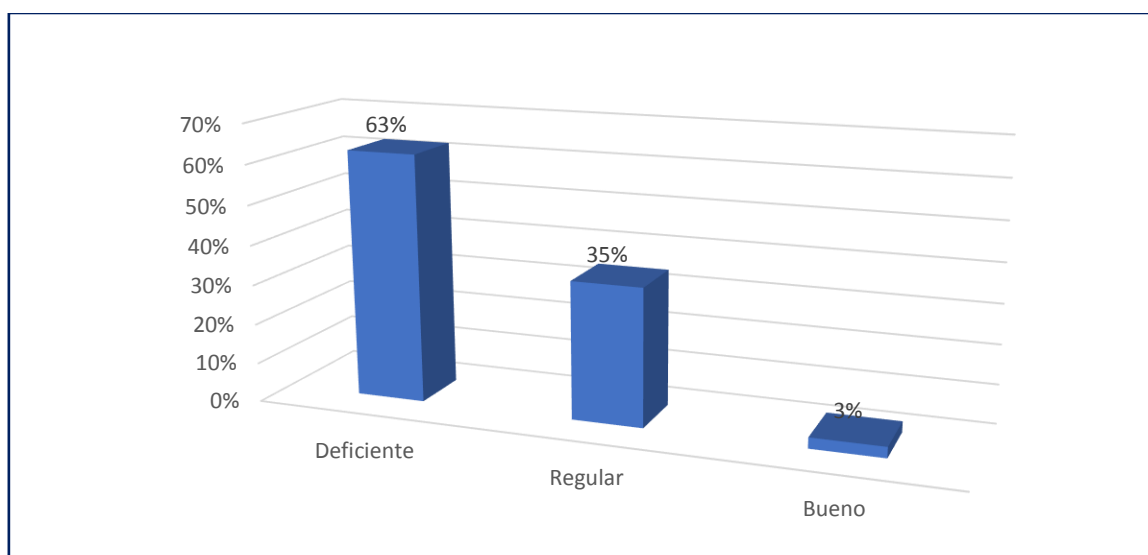
Nivel de dimensión motivación laboral.

Nivel	Docentes	
	N°	%
Deficiente	45	63%
Regular	25	35%
Bueno	2	3%
Total	72	100%

Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

Figura 9

Nivel de dimensión motivación laboral.



Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

En la tabla 9 se presentaron las equivalencias de la dimensión motivación laboral, se refleja que el 63% corresponde al nivel deficiente es decir los docentes

no se sienten motivados debido a que la remuneración que perciben no corresponde y no ofrece oportunidades para seguir con su desarrollo profesional, el 35% regular sostienen que el ministerio de educación por medio de los cursos “mecapacito” les ayuda en su desarrollo profesional y el 3% bueno consideran que la remuneración y otros factores son los adecuados.

Tabla 10

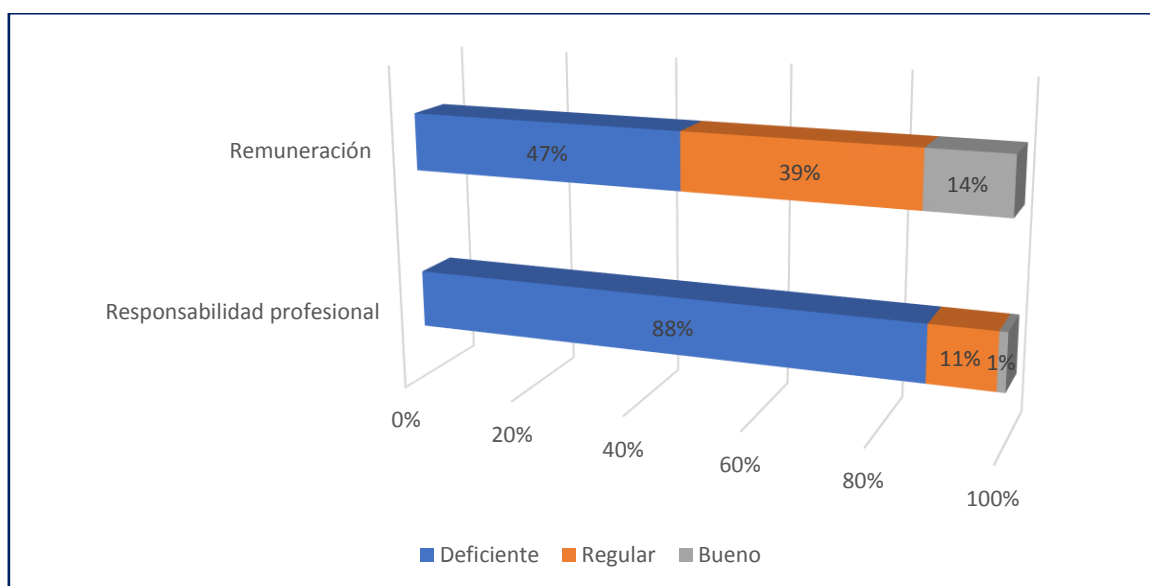
Indicadores de la dimensión motivación laboral.

Indicadores	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Remuneración	34	47%	28	39%	10	14%	72	100%
Responsabilidad profesional	63	88%	8	11%	1	1%	72	100%
Total	97		36		11		144	

Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

Figura 10

Indicadores de la dimensión motivación laboral.



Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

La tabla 10 y su figura reflejan los resultados de los indicadores de la dimensión motivación laboral; el indicador remuneración determina: el 47%

deficiente, 39% regular y el 14% bueno, este indicador refiere al salario que perciben por su trabajo y que es indispensable para todo empleado. Por su parte el indicador responsabilidad profesional corresponde a la toma de decisiones y si se cumplen las labores académicas dentro y fuera de las aulas; el 88% sostiene que no existe responsabilidad profesional, el 11% sostienen que sí se toman decisiones con responsabilidad y el 1% señalan que se cumplen con responsabilidad las actividades académicas.

Tabla 11

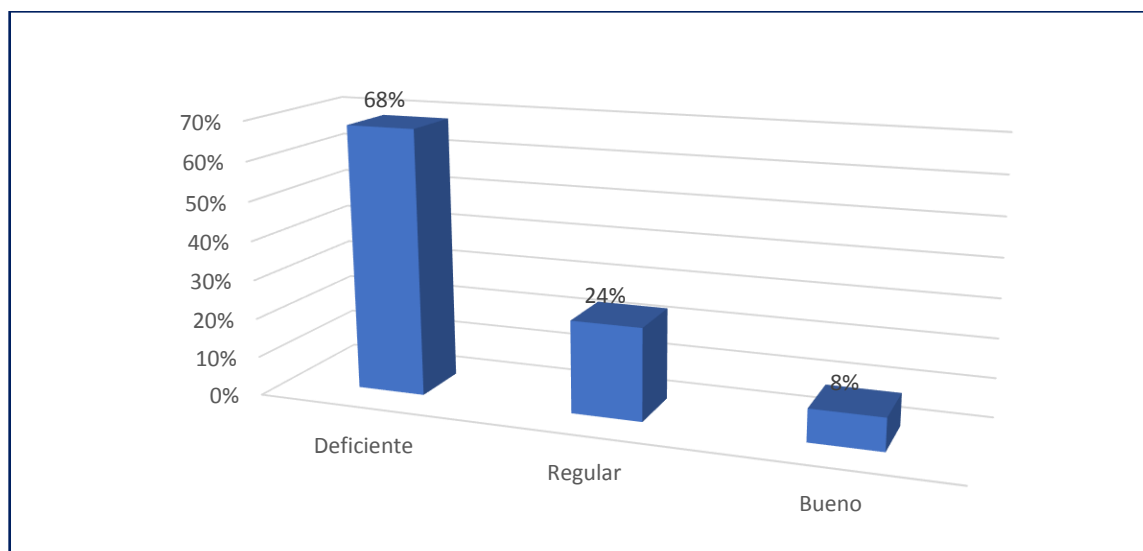
Nivel de dimensión trabajo en equipo.

Nivel	Docentes	
	N°	%
Deficiente	49	68%
Regular	17	24%
Bueno	6	8%
Total	72	100%

Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

Figura 11

Nivel de dimensión trabajo en equipo.



Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

En la tabla 11 se presentan equivalencias de la dimensión trabajo en equipo, se aprecia que el 68% corresponde al nivel deficiente, es decir por parte de las

autoridades no hay liderazgo, ni se incentiva al trabajo en equipo; el 24% nivel regular, los encuestados sostienen que en ciertas ocasiones las actividades académicas se trabajan en equipo; finalmente el 8% nivel bueno, consideran que las autoridades sí motivan el trabajo en equipo y que el ambiente es el adecuado para llevar a efecto las actividades.

Tabla 12

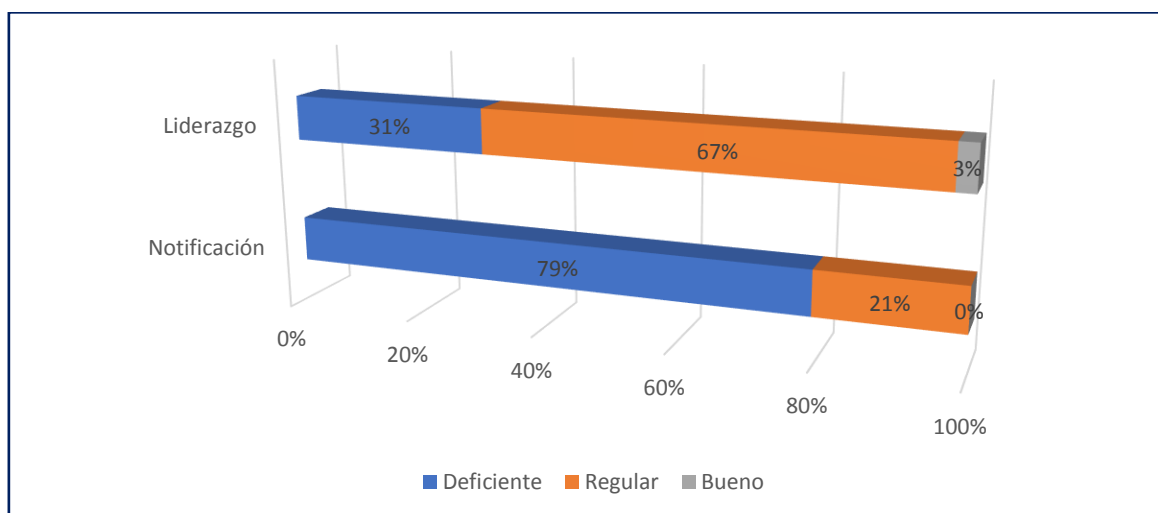
Indicadores de la dimensión trabajo en equipo.

Indicadores	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Liderazgo	22	31%	48	67%	2	3%	72	100%
Notificación	57	79%	15	21%	0	0%	72	100%
Total	79		63		2		144	

Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

Figura 12

Indicadores de la dimensión trabajo en equipo.



Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

La tabla 12 y su figura muestran resultados de los indicadores que intervienen en la dimensión trabajo en equipo. El primer indicador liderazgo determina: 31% deficiente, 67% regular y 3% bueno, la dimensión refiere a la capacidad que tienen algunos docentes para influir positivamente sobre otros

docentes. El segundo indicador notificación, determina: el 79% deficiente y el 21% regular, el indicador se refiere a que las actividades académicas deben ser notificadas a tiempo.

Para examinar la distribución de los datos se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov ya que la muestra fue de 72 docentes, los datos se exhiben a continuación:

Tabla 13

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral docente.

Kolmogorov-Smirnov		
Prueba de normalidad	Relaciones interpersonales	Desempeño laboral docente
N	72	72
Test Statistic	0,173	0,180
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,000 ^c	0,000 ^c

Nota. Reporte SPSS. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

En la tabla 13 se evidencia que la distribución de los datos entre las variables interviniente no es normal puesto que el nivel de significancia fue de 0.000 es decir menor a 0.05 por lo que fue necesario la aplicación de pruebas no paramétricas y así aceptar la hipótesis de investigación. Para someter a prueba la hipótesis de investigación se empleó la prueba Chi-Cuadrado.

Tabla 14

Prueba de Chi cuadrado.

Prueba no paramétrica	Relaciones interpersonales	Desempeño Laboral docente
Chi-Square	12,028 ^a	11,000 ^b
df	18	12
Asymp. Sig.	0,000	0,000

Nota. Reporte SPSS. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

V. DISCUSIÓN

El tema central de la investigación fue las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre del Distrito 09D19 del cantón Daule, el objetivo de la investigación fue fortalecer el desempeño laboral docente a través de la utilización de estrategias en relaciones interpersonales que permitan afianzar esas relaciones y puedan trabajar en equipo, estrategias que no solo serán utilizadas en el momento de la investigación o en el desarrollo de la propuesta, sino que se incorporen en las actividades del profesorado y ellos se motiven a tal punto de incorporar otras estrategias que beneficien el trabajo de los docentes y puedan laborar en sus actividades académica sin ningún inconveniente, por su puesto llegar a las aulas a impartir conocimientos e interactuar con los estudiantes sin ninguna dificultad.

Cabe recalcar que las estrategias en relaciones interpersonales no son nuevas, sin embargo, por la gran cantidad de actividades pedagógicas a las cuales han sido sometidos los docentes, a ello se suma la carga administrativa por parte de las autoridades, las malas relaciones conllevaron a que el ambiente de trabajo sea inadecuado, hostil y hasta cierto punto indiferente quedando en el olvido estrategias que afianzan las relaciones interpersonales.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental transversal descriptivo; la técnica aplicada fue la encuesta, el instrumento cuestionario que involucra las dimensiones e indicadores relacionadas con las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral docente, se trabajó con un total de veinticuatro interrogantes cada una de ellas con tres alternativas, mismas que permitieron obtener datos que fueron analizados y procesados en el software estadístico SPSS a través de tablas y figuras permitiendo una mejor interpretación.

La metodología empleada tuvo como fortaleza dar contestación al problema de investigación por medio de las respuestas que proporcionaron los 72 docentes de las tres jornadas ordinaria a través del cuestionario, por medio de estas se concluyó que efectivamente existen malas relaciones interpersonales entre

autoridades, docentes o entre pares, las que no permiten una interacción, comunicación efectiva, verdadero trabajo en equipo, participación, empatía, confianza entre los actores educativos.

De igual manera la metodología tuvo como debilidad la aplicación del cuestionario a través de un formulario elaborado en Google Forms y que para muchos docentes por no estar familiarizados con las tecnologías de la educación y comunicación se tornó difícil, las cuales solicitaban la aplicación del mismo de forma presencial y por causa de la crisis sanitaria no pudo aplicarse, a ello también se suma la dificultad que tuvieron algunos docentes puesto que para responder al formulario les solicitaba primero el ingreso a un correo electrónico.

En relación al objetivo general del estudio, proponer un programa de estrategias basadas en las relaciones interpersonales para optimizar el desempeño laboral docente en la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre, Distrito Daule 2020, de los 72 docentes encuestados se observó en las valoraciones para las relaciones interpersonales el 78% corresponde al nivel deficiente, el 19% nivel regular y el 3% nivel bueno, resultados alarmantes pues se contempla que existen problemas en las relaciones que no son resueltos de la mejor forma por tal motivo influyen en las relaciones interpersonales de toda la comunidad educativa y además afectan a tal punto las interacciones entre docentes y educandos.

Al respecto Escalona Concha (2015) concluyó en su estudio que existe nexo entre las relaciones interpersonales, el profesorado y las actividades pedagógicas por lo que está bastante alejado del nivel óptimo. La teoría de campo de Lewin enfatiza que no se puede vivir alejado del medio y de las interacciones con los demás, al contrario, señala que son muy importante para las relaciones interpersonales.

Respecto al desempeño laboral docente se observó en los resultados obtenidos que el 69% califica un nivel deficiente, el 28% regular y el 3% bueno, resultados nada alentadores pues demuestran que no existe motivación, responsabilidad profesional, trabajo en equipo y la remuneración que perciben los docentes no satisface el trabajo que diariamente realizan.

Así lo refiere también el estudio de Olivera Machado (2019), entre sus conclusiones más relevantes sostiene que la motivación sin lugar a duda es importante en el desempeño de los docentes, en la preparación de los contenidos y en la enseñanza de estos a los educandos, igualmente en el desarrollo de su profesión y en la gestión de toda la comunidad educativa.

Se puede generalizar que las relaciones interpersonales son tan importantes en el desempeño laboral, más aún en la labor docente ya que son personas que diariamente comparten experiencias y conocimientos con sus colegas y si estas son compartidas en ambientes motivados, agradables, estimulan de alguna forma a cumplir sus metas institucionales en conjunto.

Con relación al primer objetivo específico, diagnosticar las características que presentan las relaciones interpersonales de los docentes de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre del Distrito 09D19 del catón Daule, se partió de la teoría de Lewin (1936) quien señala que las relaciones interpersonales son producto de la interacción con el entorno. En los resultados se verificó que todas las dimensiones relacionadas a la variable relaciones interpersonales se encontraron en un nivel deficiente; la primera dimensión comunicación tiene una asignación el 61% nivel deficiente, 29% regular y 10% bueno; referente a sus indicadores, el primero comunicación interna con un porcentaje del 68% deficiente, 22% regular y 10% bueno, según los resultados la comunicación interna no fluye normalmente, existen dificultades que no se logran superar por la falta de comunicación; el segundo indicador intercambio de conocimientos y experiencias refleja que el 65% califica nivel deficiente, el 29% regular y 6% bueno, existe una valoración altamente negativa. Los porcentajes señalados radican en que entre docentes no existe una apropiada comunicación y mucho menos intercambian experiencias y conocimientos.

El aporte del estudio doctoral de Armacanqui Raymundo (2017) señala que en las relaciones interpersonales la dimensión comunicación es primordial en el ámbito educativo y en todo espacio de tipo social. De igual manera Quiñonez & Moyano (2019) acentúan la importancia de la buena comunicación y emplearla para el intercambio de experiencias y conocimientos resulta eficaz.

La dimensión asertividad según los resultados reflejan el 78% nivel deficiente, 18% regular y 4 % bueno, estos porcentajes responden a que la mayoría de los docentes no son asertivos al momento de expresar opiniones o criterios y mucho menos empáticos, lo que quiere decir que son docentes incapaces de ponerse en lugar de sus compañeros cuando por situaciones de la vida necesitan un poco de atención y comprensión para llevar a cabo el trabajo académico. En torno a los indicadores, la empatía refleja el 76% deficiente, 21% regular y 3% bueno, con los resultados se aprecia que la mayoría de docentes no son empáticos frente a las dificultades de sus colegas y algunos sienten temor al expresar su opinión; entorno al respeto el 88% deficiente, el 11% regular y el 1% bueno, la presión por cumplir diferentes actividades pedagógicas y administrativas de los docentes ha ocasionado que se limite de alguna manera la comunicación y en ocasiones exista un trato despectivo.

Entorno a lo señalado, la investigación de Espinoza García (2018) tiene similitud con los resultados obtenidos pues en su estudio señala que es necesario la integración de acciones sociales que fortalezcan las relaciones interpersonales con todo el personal sean estos administrativos, docentes, estudiantes y comunidad en general. Igualmente, Sitota (2018) en torno al asertividad sostiene que es una característica esencial en las personas pues les permite resolver adecuadamente inconvenientes de todo tipo, sin afectar a los demás.

En cuanto a la dimensión interacción, los resultados exhiben que el 79% se encuentran en un nivel deficiente, el 17% regular y el 4% bueno; los resultados son un claro reflejo de la poca interacción entre los docentes lo que conlleva a la no participación y mucho menos al trabajo colaborativo. El primer indicador participación determinó que el 76% califica deficiente, 21% regular y 3% bueno, resultados que demuestran escasa participación por parte de los docentes en diferentes actividades señaladas en el plan educativo institucional. El indicador confianza, los resultados determinan que el 72% califica deficiente, 24% regular y 4 % bueno, los resultados reflejan que el diálogo de hechos cotidianos o de actividades propias del quehacer educativo entre docentes es limitado por la falta de confianza.

De acuerdo a los resultados señalados, Reategui Díaz (2020) en su estudio considera que la comunicación y las interacciones entre los docentes son esenciales y permanentes, mientras más cercanas resultan mejor, se puede decir que las interacciones entre los docentes proyectan hacia los demás buenas prácticas. Como complemento a la dimensión interacción Ahmad et al. (2017) sostienen que entre los individuos la interacción es un proceso donde la comunicación influye fuertemente y ayuda a la convivencia armónica.

En las valoraciones obtenidas en torno a las dimensiones e indicadores de la variable independiente, se determinó que las principales características de las malas relaciones interpersonales en los profesionales de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre fueron: falta de comunicación, no se intercambian conocimientos y experiencias, falta de asertividad, escasez de confianza, temor al expresar criterios, participación en actividades pedagógicas individuales, las autoridades no motivan al trabajo colaborativo y en equipo, así también estas no son notificadas a tiempo.

El segundo objetivo específico planteado, identificar los factores asociados al desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre del Distrito 09D19 del catón Daule, se partió del aporte teórico de Frederick Herzberg (1959) quien señaló que en toda actividad laboral hay dos aspectos que pueden satisfacer o insatisfacer el trabajo y se refiere a los factores motivadores o intrínsecos y los factores de higiene o extrínsecos.

Los resultados obtenidos determinaron que el desempeño laboral docente se califica en un nivel del 69% deficiente, 28% regular y 3% bueno, según las valoraciones se observa escasa motivación y la no predisposición al trabajo en equipo lo que quiere decir que en desempeño laboral docente estos factores inciden fuertemente. Olivera Machado (2019) señala que las actividades pedagógicas que realiza el docente permiten conseguir metas y objetivos, así mismo enfatiza que la motivación es esencial para el logro de esos objetivos.

Los resultados en cuanto a la dimensión motivación laboral evidencian que el 63% califica en un nivel deficiente, 35% regular y 3% bueno, todo ello se debe

primero, que la remuneración que perciben no recompensa el trabajo que día a día realizan, segundo existe poca responsabilidad profesional en la gran mayoría. Olivera Machado (2019) en su estudio concluyó que la motivación influye significativamente en la labor de los docentes, así también en la enseñanza de los aprendizajes de los docentes, en la gestión de la comunidad educativa y en el desarrollo de la profesionalidad. En el estudio De Asis Galvez (2018) destaca que la motivación individual y laboral en cualquier persona y en el profesorado es un componente integrador y genera actividades que llevan al progreso de toda la institución.

La dimensión trabajo en equipo califica en un 68% deficiente, 24% regular y 8% bueno, los resultados de los indicadores reflejan que la mayor parte de docentes sostienen que las autoridades no poseen liderazgo efectivo para incentivar a los docentes al trabajo mancomunado, por el contrario, se dedican a dar órdenes y que las actividades pedagógicas no son notificadas a tiempo, ello incurre que muchos docentes no tengan conocimiento para desarrollar las mismas con antelación y planificación.

En este sentido los resultados del estudio de Cubas Vásquez (2019) recomienda que los directivos deben apoyar para que se brinde capacitaciones a los docentes en lo que se refiere liderazgo, así también estrategias didácticas, trabajo en equipo de tal manera que permitan la mejora del desempeño laboral docente y del clima organizacional. Como complemento concuerda el aporte de Volkov & Volkov (2015) mismos que señalan que cuando se trabaja en equipo se proyectan y alcanzan objetivos comunes.

Los datos obtenidos en las dimensiones e indicadores de la variable desempeño laboral docente permitieron determinar los factores asociados al desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre de cantón Daule del distrito 09D19 siendo estos: motivación, desarrollo profesional, responsabilidad, ambiente laboral, compensación, liderazgo efectivo, reconocimiento.

Luego de la presentación descriptiva de los datos, el siguiente paso fue la prueba de normalidad para conocer si los datos fueron distribuidos normalmente, para ello se consideró a los 72 docentes encuestados de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre por lo que se aplicó la prueba de Kolmogórov-Smirnov dejando como evidencia que los datos de las dos variables que intervienen en el estudio: relaciones interpersonales y desempeño laboral docentes no fueron normales, el nivel de significancia fue de 0.000 es decir menor a 0.05 por lo que fue necesario la aplicación de pruebas no paramétricas y así aceptar la hipótesis de investigación. Para someter a prueba la hipótesis de investigación se empleó la prueba Chi-Cuadrado.

La utilización de la prueba Chi-Cuadrado determinó que las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral docente obtengan un valor p de 0.000 menor a 0,005; las valoraciones obtenidas en la prueba permiten sin lugar a duda la aceptación de la hipótesis, lo que significa que el diseño de un programa de estrategias basadas en relaciones interpersonales optimiza el desempeño laboral docente en la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre, del distrito Daule 2020.

Los datos obtenidos en el cuestionario fueron examinados con cautela y se otorgó significancia de acuerdo a las teorías expuestas en el marco teórico y que apoyan a las dos variables que intervienen en la investigación, así mismo el aporte de diferentes autores es de gran interés para el estudio, por lo que tiene relevancia en el contexto científico social. Si no se incorporan estrategias para fortalecer las relaciones interpersonales en los docentes pueden desencadenar problemas que con el tiempo crecen y afectan el desempeño laboral; por lo expuesto la propuesta de programa de estrategias basadas en las relaciones interpersonales ayudan optimizar el desempeño laboral docente.

Respecto al tercer objetivo específico, diseñar un programa de estrategias de relaciones interpersonales para optimizar el desempeño laboral docente de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre del Distrito 09D19 del cantón Daule, se consideraron las características que presentaron las malas relaciones interpersonales entre los docentes de la institución de las tres jornadas ordinarias,

mismas que se determinaron luego de la aplicación de la encuesta a los docentes a través de un cuestionario virtual, así mismo el análisis estadístico de los datos obtenidos en cada ítems de las dimensiones e indicadores de ambas variables, los aporte de los diferentes investigadores y teorías permitieron diseñar un programa donde se resaltó la línea temática y las diferentes estrategias que se incorporaron para optimizar el desempeño laboral docentes.

En el último objetivo específico se planteó validar el programa de estrategias basadas en relaciones interpersonales para optimizar el desempeño laboral docente de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre, en la validación de la propuesta el criterio de los diferentes expertos doctores en educación fue preponderante, ellos realizaron el análisis de la propuesta planteada, hicieron los cambios que consideraron convenientes y finalmente se realizó la aprobación.

VI. CONCLUSIONES

En la presente investigación se pudo concluir:

1. Que es de interés para todos los docentes de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre incorporar un programa de estrategias basadas en las relaciones interpersonales para optimizar el desempeño laboral docente y así trabajar en ambientes laborales donde sus actividades puedan ser desarrolladas de forma satisfactoria.
2. La encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Juan Bautista Aguirre del cantón Daule reveló las características que presentaban las malas relaciones interpersonales como: la falta de comunicación, deficiencia de asertividad, poca confianza, desinterés en el intercambio de conocimientos y experiencias, temor al expresar criterios, poca motivación al trabajo colaborativo y en equipo, estas falencias permitieron que la incorporación de nuevas estrategias en el desempeño docente contribuyan en la mejora de su práctica.
3. Los factores asociados en el desempeño laboral docente impedían que los profesionales se desempeñaran en ambientes idóneos y así contribuyeran eficazmente en actividades pedagógicas, sociales, culturales o deportivas.
4. Los resultados obtenidos en la encuesta a los docentes sirvieron de base para el diseño de un programa de estrategias en relaciones interpersonales, donde se incorporaron contenidos y estrategias que fortalecen el desempeño laboral.
5. La validación de la propuesta del programa de estrategias basadas en relaciones interpersonales permitió fortalecer el desempeño laboral de los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las Autoridades educativas ceder espacios para la aplicación de la propuesta de programa de estrategias basadas en las relaciones interpersonales con el propósito de optimizar el desempeño laboral docente, puesto que en el estudio se determinó la existencia de características que afectan las relaciones interpersonales y por ende el desempeño laboral docente de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre del cantón Daule, Distrito 09D19.
2. A las Autoridades educativas entablar diálogos con el director distrital para que por medio de su personal se capacite constantemente a todos los docentes en programas de relaciones interpersonales.
3. Al Consejo Ejecutivo en conjunto con las autoridades educativas promover actividades que involucren estrategias idóneas para la comunicación entre los docentes ya que en los resultados obtenidos de la encuesta fue una de las dimensiones donde los docentes calificaron un alto nivel de deficiencia; estrategias como la comunicación interna, ser asertivos y empáticos contribuirán a mejorar la comunicación.
4. A las Comisiones Técnico Pedagógicas para que orienten y apoyen la implementación de las estrategias en relaciones interpersonales, promuevan la participación en equipo de los docentes en las diferentes actividades ya sean académicas, culturales, deportivas, salud y sociales a fin de fortalecer el desempeño laboral docente.
5. A los docentes de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre se recomienda participar en el programa de estrategias basadas en las relaciones interpersonales con el propósito de optimizar el desempeño laboral docente, así también incorporar esas estrategias en las actividades educativas que no solo contribuyen al desempeño laboral sino también personal.

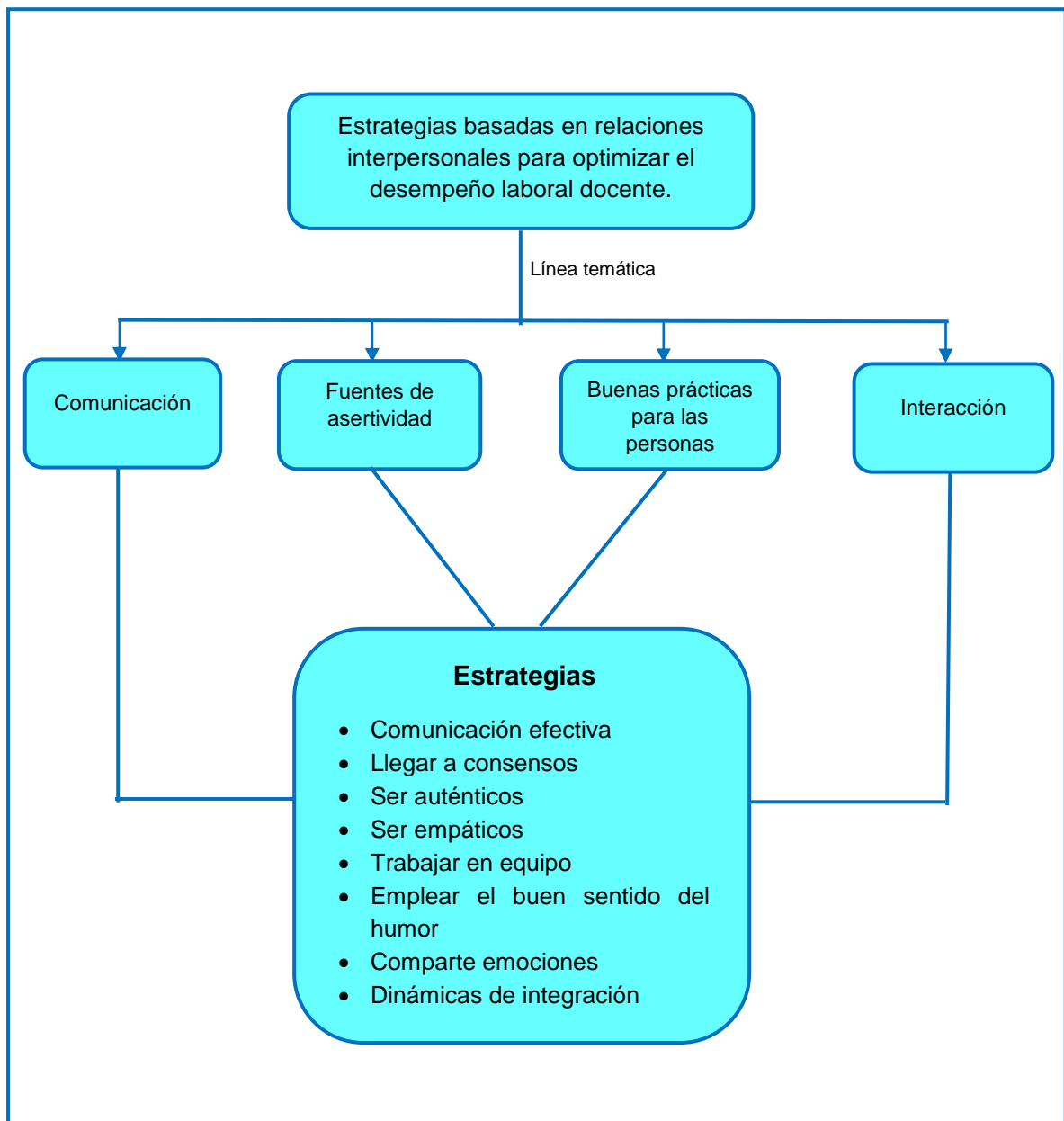
VIII. PROPUESTA

Título

Programa de estrategias basadas en las relaciones interpersonales con el propósito de optimizar el desempeño laboral docente.

Figura 13

Esquema gráfico del programa de estrategias basadas en relaciones interpersonales.



Nota. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

8.1. Objetivo General.

Ejecutar estrategias de relaciones interpersonales en los docentes de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre del Distrito 09D19 del cantón Daule por medio de programas que ayuden a fortalecer el desempeño laboral docente.

8.2. Objetivos Específicos.

- Diseñar actividades eficientes para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.
- Motivar a las autoridades y docentes en el uso de estrategias en relaciones interpersonales que favorezcan la comunicación, interacción y el trabajo en equipo.
- Demostrar que a través de la praxis en estrategias de relaciones interpersonales el desempeño laboral de los docentes es más efectivo.

8.3. Introducción.

Los contextos actuales en los que se desarrollan las personas han cambiado y más aún a nivel educativo. Niños, niñas, jóvenes, docentes, autoridades y comunidad en general se enfrentan a nuevos retos y obstáculos día a día, frente a ello es conveniente trabajar en equipo para mejorar el entorno y las relaciones interpersonales con todos los actores.

Siendo las relaciones interpersonales fundamentales en todo tipo de contextos, Casique et al. (2013) consideran que las relaciones interpersonales son un medio y un fin que permiten conseguir ciertos objetivos. El programa en estrategias de relaciones interpersonales permite trabajar con actividades que involucran la comunicación, fuentes de asertividad, buenas prácticas para las personas e interacción cuya finalidad es fortalecer esas relaciones en todos los docentes de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre del cantón Daule, Distrito 09D19 y así crear ambientes de trabajo amigables, motivadores, confiables, que favorezcan el trabajo en equipo, la iniciativa, participación y el intercambio de conocimientos y experiencias.

8.4. Fundamentación.

Teórica. Los programas en estrategias se organizan con el objetivo de buscar soluciones cuando las relaciones interpersonales están deterioradas en su entorno de trabajo especialmente entre autoridades y docentes; en la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre se busca por medio del programa de estrategias fortalecer las relaciones interpersonales entre estos actores. Londoño y Mejía (2021) expresan que las personas necesitan incorporar relaciones interpersonales satisfactorias para una convivencia sana.

Sociológica. Blancas (2018) expone que los problemas educativos no solo se producen por aspectos pedagógicos sino también por motivos sociales, morales y políticos. En los centros educativos se espera que todos los actores que intervienen se relacionen positivamente y así participen en actividades de carácter pedagógico, social, cultural, deportivo; es así que el alcance de la propuesta es fortalecer el desempeño laboral docente por medio de un programa de estrategias en relaciones interpersonales, propuesta que nace a raíz de que se observó que las relaciones interpersonales entre los docentes estaban deterioradas y perjudicaban el desempeño laboral.

Axiológica. Yaşaroğlu (2016) enfatiza que en los centros educativos todos los procesos que intervienen con los diversos actores se basan en un conjunto de valores, estos deben considerarse como parte indispensable en los centros educativos. Las actividades pedagógicas de los docentes siempre deben responder de forma eficaz dentro de las instituciones educativas, las autoridades educativas deben estar a la par en este proceso y procurar entre ambos que al ambiente institucional no sea afectado como lo reflejan los resultados de la presente investigación. Por lo expuesto la propuesta incita a las autoridades y docentes a fortalecer actitudes y valores para mejorar las relaciones interpersonales.

8.5. Línea temática.

La propuesta “Programa de estrategias basadas en relaciones interpersonales con el propósito de optimizar el desempeño laboral docente en la

Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre, Distrito Daule 2020.” presenta la siguiente temática.

- a. Comunicación
- b. Fuentes de asertividad
- c. Buenas prácticas para las personas
- d. Interacción

8.6. Estrategias en relaciones interpersonales.

- a. Comunicación efectiva
- b. Llegar a consensos
- c. Ser auténticos
- d. Mostrar interés por los demás
- e. Trabajar en equipo
- f. Emplear el buen sentido del humor
- g. Compartir emociones
- h. Dinámicas de integración

Tabla 15

Organización del Programa de estrategias en relaciones interpersonales.

Programa de estrategias basadas en relaciones interpersonales con el propósito de optimizar el desempeño laboral docente en la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre, Distrito Daule 2020				
Línea temática	Actividades	Estrategias	Recursos	
			Humanos	Materiales
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Fuentes de asertividad • Buenas prácticas para las personas • Interacción 	<ul style="list-style-type: none"> • Bienvenida a las autoridades y docentes • Presentación • Disertación de los contenidos • Cierre 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación efectiva • Llegar a consensos • Ser auténticos • Ser empáticos • Trabajar en equipo • Emplear el buen sentido del humor • Compartir emociones • Dinámicas de integración 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigador • Rector • Vicerrectoras • Inspectora • Subinspectora • Docentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Computador • Internet • Microsoft Teams • PowerPoint • Videos • Mapas conceptuales

Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

Cronograma

Tabla 16

Línea temática del programa de estrategias en relaciones interpersonales.

Sesión	Línea temática	Semanas de Enero			
		1	2	3	4
1	Comunicación	x			
2	Fuentes de asertividad		x		
3	Buenas prácticas para las personas			x	
4	Interacción				x

Nota. Instrumentos de investigación. Elaborado por: Nancy Aracely Castro Ramírez.

REFERENCIAS

- Adu, A. & Agyin, E. (2014). COMMUNICATION IN THE WORKPLACE: GUIDELINES FOR IMPROVING EFFECTIVENESS. *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 3(5), 208-213. https://www.researchgate.net/publication/304782482_COMMUNICATION_IN_THE_WORKPLACE_GUIDELINES_FOR_IMPROVING_EFFECTIVENESS
- Ahmad, C., Shaharim, S. & Abdullah, M. (2017). Teacher-student interactions, learning commitment, learning environment and their relationship with student learning comfort. *Journal of Turkish Science Education*, 14(1), 57-72. https://www.researchgate.net/publication/317029230_Teacher-student_interactions_learning_commitment_learning_environment_and_their_relationship_with_student_learning_comfort
- Arias, J., Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de Investigación III: la Población de Estudio. *Alergia México*, 63(2), 201-206. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Armacanqui Raymundo, M. (2017). *La supervisión pedagógica y relaciones interpersonales en el nivel de compromiso docente, 2016*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5181>
- Benites Azabache, J. (2017). *Desempeño Docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica de la Universidad Norbert Wiener*. [Tesis de doctorado, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Universidad Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1648>
- Benites, S. y Villanueva, L. (2015). *Metodología de la Investigación en Comunicación Social*. Fondo Editorial Cultura Peruana E.I.R.L.

- Blancas Torres, E. (2018). Educación y desarrollo social. *Horizonte de la Ciencia*, 8(14), 113-121. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5709/570960866008/html/index.html>
- Bucăța, G. & Rizescu, A. (2017). The Role of Communication in Enhancing Work Effectiveness of an Organization. *Land Forces Academy Review*, 1(85), 49-57. <https://doi.org/10.1515/raft-2017-0008>
- Butt, A. & Zahid, M. (2015). Effect of Assertiveness Skills on Job Burnout. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 63, 218-224. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ILSHS.63.218>
- Cabello Carriel, M. (2015). *Incidencia de los factores socio-afectivo en las relaciones interpersonales de los niños y niñas de primer grado de educación general básica de la escuela fiscal Blanca Gilbert de Intriago de la ciudad de Guayaquil, año 2015. Diseño de un programa educativo interactivo*. [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/29048>
- Calcina Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Scielo*, 5(1), 22-29. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003
- Casique, E., García, M. y Fagiolo, M. (2013). Fortalecimiento de la comunicación y las relaciones interpersonales en cooperativas del estado de Sucre: una experiencia desde el trabajo social. *Cayapa*, 13(26), 41-56. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62231740007>
- Castaño Pavas, R. (2014). *Estrategias de gestión para el mejoramiento de relaciones interpersonales entre iguales de los estudiantes del curso 702 jornada de la tarde del colegio Atenas I.E.D*. [Tesis de maestría, Universidad

Libre]. Repositorio Universidad Libre.
<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/8631>

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018).
Memoria institucional 2018.
http://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/memoria_institucional_2018.pdf

Cornejo, M. & Tapia, M. (2011). Social networks and interpersonal relationships in internet. *Fundamentos en Humanidades, XII* (2), 219-229.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18426920010>

Cosmin Blândul, V. (2015). The Role and Status of Didactic Communication in Educational Activit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 191*, 2568-2572. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.584>

Cubas Vásquez, W. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico "04 de junio de 1,821" de Jaén - Cajamarca*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo].
Repositorio Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28958>

Dagnino, J. (2014). Tipos de datos y escalas de medidas. *De Anestesia, 43*(2), 109-111. <https://doi.org/10.25237/revchilanestv43n02.06>

De Asis-Galvez, G. (2018). Work Motivation and Awards Received, and Pupils' Academic Performance in Elementary Schools in the Division of Northern Samar. *International Research Conference on Higher Education, 522-539*.
<https://doi.org/10.18502/kss.v3i6.2402>

Díaz, V. & Calzadilla, A. (2016). Artigos científicos, tipos de investigação e produtividade científica nas ciências da saúde. *Revista Ciências de la Salud, 14*(1), 115-121. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-72732016000100011&script=sci_abstract&tlng=pt

- Escalona Concha, E. (2015). *Las relaciones interpersonales de aula y su incidencia en el rendimiento académico en contextos universitarios chilenos*. [Tesis de doctorado, Universidad de Burgos]. Repositorio Institucional Universidad de Burgos. <https://riubu.ubu.es/handle/10259/4501>
- Espinoza García, S. (2018). Relaciones interpersonales y autoestima en estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote, 2018. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/12250>
- Gerrig, R. & Zimbardo, P. (2002). *Psychology and life*. (16th ed.). Pearson Educación. https://bbs.pku.edu.cn/attach/2c/fc/2cfc13a4cee2cd02/Psychology_And_Life_16th_
- González, C., Guevara, Y., Jiménez Rodríguez, D. & Alcázar Olán, R.J. (2018). Relationship between Assertiveness, Academic Performance and Anxiety in a Sample of Mexican Students in Secondary Education. *Acta colombiana de Psicología*, 21(1), 128-138. doi: <http://www.dx.doi.org/10.14718/ACP.2018.21.1.6>
- Goulart-Brandão, N. (2018). A comunicação interna estratégica como reforço da valorização das pessoas e seus níveis de engagement nas organizações. *Universidade Católica Portuguesa, Faculdade de Ciências Humanas*, 18(33), 91-102. https://doi.org/10.14195/2183-5462_33_6
- Granados Muñoz, R. (2020). Theoretical review of methodological tools applied in criminological research. *Derecho Y Cambio Social*, (59), 501-511. https://www.researchgate.net/publication/342329674_Revision_teorica_de_herramientas_metodologicas_aplicadas_en_la_investigacion_criminologica
- Hernández, M., Iriarte, E., Piña, F. y Valdés, C. (2017). Aspectos éticos del consentimiento informado: tópico fundamental en la investigación a lo largo

de la historia. *Horizonte De Enfermería*, 28(1), 61-73.
<http://ojs.uc.cl/index.php/RHE/article/view/12206/11006>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Jara, M., Olivera, M. y Yerrén, E. (2018). Teoría de la personalidad según Albert Bandura. *JANG*, 7(2), 22-35.
<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/JANG/article/view/1710>

Jameel, B., Shaheen, S. & Majid, U. (2018). Introduction to Qualitative Research for Novice Investigators. *URNCSST Journal* 2(6), 1-12.
<https://doi.org/10.26685/urncst.57>

Kleptsova, E. & Balabanov, A. (2016). Development of Humane Interpersonal Relationships. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL & SCIENCE EDUCATION*, 11(4), 2147-2157. 10.12973/ijese.2016.585a

Koepsell, D. y Ruiz, M. (2015). *Ética de la Investigación, Integridad Científica*. CONBIOÉTICA.
<https://onedrive.live.com/?authkey=%21AKctqSneetlDK7U&cid=601F71B3E46444CB&id=601F71B3E46444CB%21806&parId=601F71B3E46444CB%21319&o=OneUp>

Lacunza, A. y Contini, E. (2016). Relaciones interpersonales positivas: los adolescentes como protagonistas. *Psicodebate*, 16(2), 73-94.
<http://dx.doi.org/10.18682/pd.v16i2.598>

Londoño, C. y Mejía, G. (2021). Las Relaciones Interpersonales en Contextos Educativos Diversos: estudios de casos. *Perspectivas*, 1(21), 25-40.
<https://revistas.uniminuto.edu/index.php/Pers/article/view/2456/2134>

López, M., Efstathios, S., Herrera, M. y Apolo, D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. *Espacios*, 39(35), 5.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/a18v39n35p05.pdf>

- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Madero, S. y Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. [file:///C:/Users/Mineduc1/Downloads/Relacion_entre_las_teorias_X_y_Y_de_McGregor_las_f%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Mineduc1/Downloads/Relacion_entre_las_teorias_X_y_Y_de_McGregor_las_f%20(2).pdf)
- Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. *URNCSST Journal*, 2(1), 1-7. <https://doi.org/10.26685/urncst.16>
- Mamycheva, D., Melnichuk, A., Taranova, I., Chernykh, A., Gadzhieva, E., & Ratiev, V. (2016). Instrumentation Organizational and Economic Support of Labor Motivation of Employees. *International Review of Management and Marketing*, 6(S1), 142-147. <https://search.proquest.com/openview/35ab71984a7e82b6ad061938436c9069/1?pq-origsite=gscholar&cbl=816339>
- Martínez, J., Castillo, L. y Granda, V. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF*, 48, 83-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6121667>
- Manesh, R., Fallahzadeh, S., Panah, M., Koochehbiuki, N., Arabi, A., & Sahami, M. (2015). The Effectiveness of Assertiveness Training on Social Anxiety of Health Volunteers of Yazd. *Psychology*, 6, 782-787. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2015.66077>
- Manso Pinto, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Universidad EAFIT*, 38(128), 79-86. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/849>
- Mojtaba, R., Navid, H., Rasoul, F., Mir Hamid, S. (2012). McClelland's motivational needs: A case study of physical education teachers in West Azarbaijan.

European Journal of Experimental Biology, 2(4), 1231-1234.
<https://www.imedpub.com/articles/mcclellands-motivational-needs-a-case-study-of-physical-education-teachers-in-west-azarbaijan.pdf>

Moreno Sánchez, I. (2015). Interactividad, interacción y accesibilidad en el museo transmedia. *Universidad Complutense de Madrid*, 20(38), 87-107.
<http://hdl.handle.net/10810/41191>

Morgan, J. (2014). The Interpersonal Psychotherapy of Harry Stack Sullivan: Remembering the Legacy. *Journal of Psychology & Psychotherapy*. 4(6).
10.4172/2161-0487.1000162

Muñoz Rocha, C. (2015). *Metodología de la Investigación*. Progreso S.A de C.V.
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>

Namdeo & Rout (2016). Calculating and interpreting Cronbach's alpha using Rosenberg assessment scale on paediatrician's attitude and perception on self esteem. *International Journal of Community Medicine and Public Health*, 3(6), 1371-1374. <http://dx.doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20161448>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación. Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis* (2.^a ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Ochoa, C. y Molina, M. (2018). Estadística. Tipos de variables. Escalas de medidas. *Evidencias en Pediatría*, 14(29).
<https://evidenciasenpediatria.es/articulo/7307/estadistica-tipos-de-variables-escalas-de-medida>

Oliva, M. (2015). Aportaciones teóricas de Kurt Lewin al aprendizaje y la Investigación socio-educativa. *ARJÉ*, 9(17), 48-64.
<http://www.arje.bc.uc.edu.ve/arj17/art04.pdf>

- Olivera Machado, M. (2019). *Motivación y desempeño de los docentes de una institución educativa, Los Aquijes – Ica*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38341>
- Orejuela Franco, P. (2019). El clima laboral y la influencia en el desempeño docente de la escuela Francisco José Polit Ortiz de la parroquia virgen de Fátima – Yaguachi. [Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio UNEMI. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/4740>
- Patino, C. & Carvalho, J. (2018). Critérios de inclusão e exclusão em estudos de pesquisa: definições e porque eles importam. *J Bras Pneumol*, 44(2), 84-84. <http://dx.doi.org/10.1590/S1806-37562018000000088>
- Paz, C. y Ochoa, I. (2019). La problemática de la investigación nacional y los aspectos éticos involucrados. *Práctica Familiar Rural*, 4(3), 94-100. <https://practicafamiliarrural.org/index.php/pfr/article/view/127/161>
- Pedroso, M. (2004). *El adolescente y su Psicología*. Paulus. San Pablo. <https://books.google.com.ec/books?id=GRYzaTedTucC&pg=PA4&dq=el+adolescente+y+su+psicolog%C3%ADa+pedroso+2004&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi36vvxhOTxAhVI7qwKHYRODekQ6AEwAHoECAgQAg#v=onepage&q=el%20adolescente%20y%20su%20psicolog%C3%ADa%20pedroso%202004&f=false>
- Prasad Niraula, G. (2012). COMMUNICATION IN BUSINESS ORGANIZATIONS. *Academic Voices*, 2(1), 23-27. file:///C:/Users/Mineduc1/Downloads/8281-Article%20Text-29066-1-10-20130630%20(1).pdf
- Quiñonez, J., & Moyano, G. (2019). Assertiveness as a communication style in the training of the educator subject. *Revista Científica*, 4, 68-83. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.E.4.68-83>
- Razeto, A. (2017). Más confianza para una mejor escuela: el valor de las relaciones interpersonales entre profesores y director. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 8(1), 61-76. <https://doi.org/10.18861/cied.2017.8.1.2639>

- Reategui Díaz, N. (2020). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL – 2019*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40486>
- Rodríguez Pozo, J. (2019). *Programa de fortalecimiento de capacidades pedagógicas en el desempeño docente de las profesoras del nivel inicial de las instituciones educativas estatales de la UGEL 03 Trujillo Nor Oeste – 2017*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34022>
- Ruiz Coronel, L. (2016). *Gestión de la calidad del desempeño en los docentes del área de lenguaje del colegio La Salle de Riobamba, durante el primer quimestre del año lectivo 2012-2013*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4826>
- Scelzo, A., Di Somma, S., Antonini, P., Montross, L., Schork, N., Brenner, D. & Jeste, D. (2018). Mixed-methods quantitative–qualitative study of 29 nonagenarians and centenarians in rural Southern Italy: Focus on positive psychological traits. *International Psychogeriatrics*, 30(1), 31-38. 10.1017/S1041610217002721
- Séin, M., Fidalgo, Á., García, F. & Conde, M. (2015). A Knowledge Management System to Classify Social Educational Resources Within a Subject Using Teamwork Techniques. *Springer International Publishing Switzerland*, 9192, 510-519. 10.1007/978-3-319-20609-7_48
- Sheinov, V. (2018). Social interactions of assertive individuals. *J Psychol Clin Psychiatry*, 9(6), 686–691. <https://medcraveonline.com/JPCPY/JPCPY-09-00617.pdf>

- Sitota, G. (2018). Assertiveness and Academic Achievement Motivation of Adolescent Students in Selected Secondary Schools of Harari Peoples Regional State, Ethiopia. *IJELS*, 6(4), 40-46. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1201589.pdf>
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business*, 14, 40-46. <https://journalofbusiness.org/index.php/GJMJB/article/view/1320>
- Sousa, V., Driessnack, M. & Costa, I. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: part 1: quantitative research designs. *Latino-am Enfermagem*, 15(3). https://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n3/es_v15n3a22
- Tamayo, G. (2001). Diseños muestrales en la investigación. *Semestre Económico*, 4(7). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5262273.pdf>
- Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2015). Teacher collaboration: A systematic review. *Educational Research Review*, 15(1), 17-40. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1747938X1500024X>
- Vera, M., López, F., Valle, V. y Mazacón, M. (2017). Habilidades Sociales. *Salud y Vida*, 1(2), 08-15. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/saludyciencias/article/view/424>
- Volkov, A., & Volkov, M. (2015). "Teamwork benefits in tertiary education: Student perceptions that lead to best practice assessment design". *Education + Training*, 57(3), 262-278. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2013-0025>
- Wiemann, M. (2011). La comunicación en las relaciones interpersonales. UOC. <https://books.google.com.ec/books?id=xsHHilcCfigC&pg=PA34&dq=las+relaciones+interpersonales&hl=es-#v=onepage&q=las%20relaciones%20interpersonales&f=false>

William, S., & William, W. (2015). Having a ball catching on to teamwork: an experiential learning approach to teaching the phases of group development. *Academy of Educational Leadership Journal*, 19(2).
<https://www.researchgate.net/publication/305380247>

Yaşaroğlu, C. (2016). Cooperation and Importance of School and Family on Values Education. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(2), 66-71.
<https://doi.org/10.26417/ejms.v1i2.p66-71>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales competentes son fruto de una comunicación apropiada y eficaz. Estos dos elementos necesarios para la comunicación competente colaboran entre sí para crear satisfacción en la relación (Wiemann, 2011).	La variable independiente operará por medio de sus dimensiones: comunicación, asertividad e interacción.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación interna Intercambio de conocimientos y experiencias 	Escala Ordinal (1) De acuerdo. (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (3) En desacuerdo.
			Asertividad	<ul style="list-style-type: none"> Empatía Respeto 	
			Interacción	<ul style="list-style-type: none"> Participación Confianza 	
Desempeño laboral docente	El desempeño docente se refiere a la práctica que ejercen los educadores en cuanto a las obligaciones inherentes a su cargo y profesión (Calcina, 2014).	La variable dependiente operará por medio de sus dimensiones: motivación laboral y trabajo en equipo.	Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> Remuneración Responsabilidad profesional 	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo Notificación 	

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos.

Cuestionario de relaciones interpersonales y desempeño laboral docente, aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre del cantón Daule.

Buenos días estimados docentes, se les solicita muy respetuosamente unos minutos de su apreciado tiempo, mismo que será empleado para responder a las interrogantes que se presentan a continuación, será de mucha ayuda para la investigación doctoral sobre las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente de esta prestigiosa institución. Tome en consideración que:

- (1) De acuerdo
- (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (3) En desacuerdo

Variable: Relaciones interpersonales				
Dimensión: Comunicación		Escala Ordinal		
N°	Indicadores	1	2	3
1	¿La comunicación interna es fluida?			
2	¿Considera que el lenguaje verbal utilizado por sus compañeros de trabajo es apropiado?			
3	¿Se respeta las opiniones de los docentes?			
4	¿Los docentes intercambian información oportuna sobre sus actividades?			
5	¿Los docentes se reúnen para intercambiar experiencias profesionales?			
6	¿Expresa su opinión sin temor cuando considera que algo es incorrecto?			
7	¿Los compañeros de trabajo aceptan bromas sin incomodarse?			
8	¿Los docentes se dirigen con respeto y amabilidad hacia sus compañeros?			
9	¿Los problemas institucionales se resuelven con responsabilidad?			

10	¿Participa colaborativamente en la gestión de la Unidad Educativa?			
11	¿Sugiere alternativas de solución para mejorar las relaciones interpersonales entre sus compañeros?			
12	¿Se promueve la participación activa de todos los docentes?			
13	¿Considera que sus compañeros de trabajo le escuchan cuando usted lo necesita?			
14	¿Sus compañeros de trabajo brindan confianza como para realizar conversaciones acerca de hechos cotidianos?			
15	¿Cree que la confianza es un pilar fundamental en el desarrollo de las relaciones interpersonales?			
	Variable: Desempeño laboral docente			
16	¿Considera que la remuneración del docente es un factor clave para su desempeño laboral?			
17	¿La remuneración que percibe proporciona oportunidades para su desarrollo profesional?			
18	¿Los docentes toman decisiones con responsabilidad?			
19	¿Los docentes cumplen con sus actividades académicas dentro y fuera del aula?			
20	¿El ambiente laboral de la institución es apropiado para desarrollar actividades de refuerzo académico y atención a padres de familia?			
21	¿En la institución educativa se fomenta el trabajo en equipo?			
22	¿Considera que los docentes muestran liderazgo cuando se trabaja en las diferentes planificaciones académicas?			
23	¿La información que suele ser compartida por los docentes son de fuentes fidedignas?			
24	¿Considera que la comunicación se desarrolla a través de medios formales?			

Anexo 03: Estadístico de fiabilidad.

Estadístico de fiabilidad de la variable relaciones interpersonales.

Case Processing Summary

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Valid	15	100,0
Excluded ^a	0	0,0
Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,942	15

Estadístico de fiabilidad de la variable desempeño laboral docente.

Case Processing Summary

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Valid	15	100,0
Excluded ^a	0	0,0
Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,912	9

Anexo 04: Autorización de la aplicación del instrumento.

Daule, 04 de diciembre 2020.

MSc.

Pastor Barzola Barzola.

Rector encargado de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre.

De mis consideraciones:

Yo, Nancy Aracely Castro Ramírez con C.I. 0917073496, me dirijo a usted muy respetuosamente y solicito me conceda realizar la aplicación de los instrumentos de investigación de mi proyecto de tesis titulado "**Estrategias en relaciones interpersonales para optimizar el desempeño laboral docente en la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre, Daule 2020**", en la unidad educativa que dignamente dirige; cabe informar que actualmente estoy realizando un Doctorado en Educación en la Universidad César Vallejo con sede en Piura – Perú.

Esperando que mi petición tenga una respuesta positiva me despido de usted.

Atentamente.


Lcda. Nancy Castro Ramirez. MSc.
0917073496



C.C.
Secretaría

Daule, 9 de diciembre de 2020

MSc. Nancy Castro Ramírez
Docente de la Unidad Educativa "Juan Bautista Aguirre"

De mis consideraciones,

En respuesta a su solicitud enviada el día 4 de diciembre de 2020, tengo a bien informarle que esta ha sido **ACEPTADA** y podrá implementar los instrumentos de investigación para la elaboración de su tesis doctoral **"Estrategias en relaciones interpersonales para optimizar el desempeño laboral docente en la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre del cantón Daule, 2020"**, en la institución que dirijo.

Deseándole éxitos en la culminación de su informe de investigación, me despido de usted.

Atentamente,


MSc. Pastor Barzola Berzola
Rector (E)



Anexo 05: Consentimiento informado docente.

Cuestionario dirigido a los docentes de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre del Cantón Daule.

Docentes, este cuestionario tiene como finalidad recopilar datos referentes a las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente de esta institución, el cuestionario no requiere de sus datos personales. Tenga presente la escala:

- (1) De acuerdo
- (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (3) En desacuerdo

***Obligatorio**

Por medio del presente tengo a bien invitarle a participar de esta encuesta con el único propósito de recopilar datos referentes a las relaciones interpersonales y el desempeño laboral docente de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre. Toda la información está protegida y es de carácter privado. Su participación es voluntaria en esta investigación y si decide no realizar la encuesta no existirá ninguna represalia en su contra. Por consiguiente, para proceder a la realización de la encuesta declara que has leído la presente y estás de acuerdo con los lineamientos expuestos.

Desea continuar *

Si

No

Anexo 06: Ficha de validación – Experto 1.



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: "ESTRATEGIAS EN RELACIONES INTERPERSONALES PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA JUAN BAUTISTA AGUIRRE, DAULE 2020"

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		6	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					✓
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					✓
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					✓



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Marivel Concepción Jurado Ronquillo; con C.C. N° 1202041404; registrado con código N° SENESCYT 1921134052 de profesión docente universitaria; Doctora en Ciencias Pedagógicas; desempeñándome actualmente como Docente Universitaria; en la Universidad de Guayaquil; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil, 09 de noviembre del 2020.

Apellidos y Nombres : Dra. Marivel Concepción Jurado Ronquillo.

C.C. : 1202041404

Especialidad : En Ciencias Pedagógicas

E-mail : maribel.jurado@ug.edu.ec


Dra. Marivel Jurado Ronquillo.

Dra. Marivel Jurado R.
C.C. 1202041404
Número de Registro: 1921134052
Doctora en Ciencias Pedagógicas

Anexo 07: Ficha de validación – Experto 2.



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: "ESTRATEGIAS EN RELACIONES INTERPERSONALES PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA JUAN BAUTISTA AGUIRRE, DAULE 2020"

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					✓
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					✓
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					✓



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Laly Viviana Cedeño Sánchez; con C.C. N° 0917088742; registrado con código N° SENESCYT 1921163619 de profesión docente universitaria; Doctora en Ciencias Pedagógicas; desempeñándome actualmente como Docente Universitaria; en la Universidad de Guayaquil; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil, 09 de noviembre del 2020.

Apellidos y Nombres : Dra. Laly Viviana Cedeño Sánchez
C.C. : 0917088742
Especialidad : En Ciencias Pedagógicas
E-mail : laly.cedenosa@ug.edu.ec

Dra. Laly cedeño S
C.C. 0917088742
Número de Registro: 192116361
Doctora en Ciencias Pedagógicas
Dra. Laly Cedeño Sánchez.

Anexo 08: Ficha de validación – Experto 3.



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: "ESTRATEGIAS EN RELACIONES INTERPERSONALES PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA JUAN BAUTISTA AGUIRRE, DAULE 2020"

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		8	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	86	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					✓
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					✓
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					✓



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN


Yo, Pedro Miguel Alcocer Aparicio; con C.C. N° 0960517910; registrado con código N° SENESCYT 8277 R-15-24917 de profesión docente universitario; Doctor en Ciencias Pedagógicas; desempeñándome actualmente como Docente Universitario; en la Universidad de Guayaquil; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil, 09 de noviembre del 2020.

Apellidos y Nombres : Dr. Pedro Miguel Alcocer Aparicio
C.C. : 0960517910
Especialidad : En Ciencias Pedagógicas
E-mail : pedro.alcocera@ug.edu.ec


Dr. Pedro Alcocer A.
C.C. 0960517910
Número de Registro: 8277 R-15-24917
86187 en Ciencias Pedagógicas

Anexo 09: Ficha de validación – Experto 4.



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: “ESTRATEGIAS EN RELACIONES INTERPERSONALES PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA JUAN BAUTISTA AGUIRRE, DAULE 2020”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus items																				X	
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Somaris Fonseca Montoya; con C.C. N° 0931547848; registrado con código N° SENESCYT 1921121575 de profesión; Doctora en Ciencias Pedagógicas; desempeñándome actualmente como Docente Universitario; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil, 09 de noviembre del 2020.

Apellidos y Nombres : Dra. Somaris Fonseca Montoya

C.C. : 0931547848

Especialidad : Doctora en Ciencias Pedagógicas

E-mail : somaris.fonsecam@ug.edu.ec



 Dra. Somaris Fonseca Montoya

Dra. Fonseca Montoya Somaris
 CEDULA: 0931547848
 NUMERO DE REGISTRO: 1921121575
 DOCTORA EN CIENCIAS PEDAGÓGICAS

Anexo 10: Ficha de validación – Experto 5.



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TEMA DE TESIS: "ESTRATEGIAS EN RELACIONES INTERPERSONALES PARA OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA JUAN BAUTISTA AGUIRRE, DAULE 2020"

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					X
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					X
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					X
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					X
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					X

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, José González Zambrano; con C.C. N° 0905667226; registrado con código N° SENESCYT 1921157557 de profesión Doctor en Medicina y Cirugía; Doctor en Ciencias Pedagógicas; desempeñándome actualmente como Docente Universitario; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil, 09 de noviembre del 2020.

Apellidos y Nombres : Dr. José González Zambrano
 C.C. : 0905667226
 Especialidad : Doctor en Ciencias Pedagógicas
 E-mail : jose.gonzalez@uq.edu.ec



Dr. José González Zambrano

Dr. González Zambrano José
 CEDULA: 0905667226
 NUMERO DE REGISTRO: 1921157557
 DOCTOR EN CIENCIAS PEDAGÓGICAS

Anexo 11: Validación de la propuesta - Experto 1.



VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimada doctora: **Marivel Concepción Jurado Ronquillo**.

Con el objetivo de validar la pertinencia de la propuesta: "PROGRAMA DE ESTRATEGIAS BASADAS EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES CON EL PROPÓSITO DE OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE"; ha sido considerada en calidad de experta. Las apreciaciones de la propuesta están en función de evaluar la pertinencia científica-metodológica de la aplicación de los aportes teórico y práctico.

APRECIACIONES	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Coherencia de la propuesta con el contexto de la investigación.					X
2. Pertinencia de los fundamentos teóricos del programa propuesto.					X
3. Nivel de correspondencia entre el aporte teórico y práctico.					X
4. Claridad en el plan de acción propuesto.					X
5. Posibilidad de aplicación del programa propuesto.					X
6. Concepción general del programa propuesto.					X
7. Significación práctica del programa propuesto.					X

En señal de conformidad firme la presente; Guayaquil, 13 de junio de 2021.

Apellidos y Nombres : Dra. Marivel Concepción Jurado Ronquillo

C.C. : 1202041404

Especialidad : Doctora en Ciencias Pedagógicas

E-mail : maribel.juradorr@ug.edu.ec


Dra. Marivel Concepción Jurado Ronquillo

Dra. Jurado Ronquillo Marivel
CEDULA: 1202041404
NUMERO DE REGISTRO: 1921134052
DOCTORA EN CIENCIAS PEDAGOGICAS

Anexo 12: Validación de la propuesta - Experto 2.



VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimada doctora: **Laly Viviana Cedeño Sánchez.**

Con el objetivo de validar la pertinencia de la propuesta: "PROGRAMA DE ESTRATEGIAS BASADAS EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES CON EL PROPÓSITO DE OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE"; ha sido considerada en calidad de experta. Las apreciaciones de la propuesta están en función de evaluar la pertinencia científica-metodológica de la aplicación de los aportes teórico y práctico.

APRECIACIONES	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Coherencia de la propuesta con el contexto de la investigación.					X
2. Pertinencia de los fundamentos teóricos del programa propuesto.					X
3. Nivel de correspondencia entre el aporte teórico y práctico.					X
4. Claridad en el plan de acción propuesto.					X
5. Posibilidad de aplicación del programa propuesto.					X
6. Concepción general del programa propuesto.					X
7. Significación práctica del programa propuesto.					X

En señal de conformidad firme la presente; Guayaquil, 13 de junio de 2021.

Apellidos y Nombres : Dra. Laly Viviana Cedeño Sánchez

C.C. : 0917088742

Especialidad : Doctora en Ciencias Pedagógicas

E-mail : laly.cedenosa@ug.edu.ec

Dra. Laly Viviana Cedeño Sánchez

Dra. Cedeño Sánchez Laly Viviana
CEDULA: 0917088742
NUMERO DE REGISTRO: 1921163619
DOCTORA EN CIENCIAS PEDAGÓGICAS

Anexo 13: Validación de la propuesta - Experto 3.



VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado doctor: **Pedro Miguel Alcocer Aparicio.**

Con el objetivo de validar la pertinencia de la propuesta: "PROGRAMA DE ESTRATEGIAS BASADAS EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES CON EL PROPÓSITO DE OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE"; ha sido considerado en calidad de experto. Las apreciaciones de la propuesta están en función de evaluar la pertinencia científica-metodológica de la aplicación de los aportes teórico y práctico.

APRECIACIONES	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Coherencia de la propuesta con el contexto de la investigación.					X
2. Pertinencia de los fundamentos teóricos del programa propuesto.					X
3. Nivel de correspondencia entre el aporte teórico y práctico.					X
4. Claridad en el plan de acción propuesto.					X
5. Posibilidad de aplicación del programa propuesto.					X
6. Concepción general del programa propuesto.					X
7. Significación práctica del programa propuesto.					X

En señal de conformidad firme la presente; Guayaquil, 13 de junio de 2021.

Apellidos y Nombres : Dr. Pedro Miguel Alcocer Aparicio

C.C. : 0960517910

Especialidad : Doctor en Ciencias Pedagógicas

E-mail : pedro.alcocera@ug.edu.ec

Dr. Pedro Miguel Alcocer Aparicio

Dr. Alcocer Aparicio Pedro Miguel
CEDULA: 0960517910
NUMERO DE REGISTRO: 8277 R-15-24917
DOCTOR EN CIENCIAS PEDAGÓGICAS

Anexo 14: Validación de la propuesta - Experto 4.



VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimada doctora: **Somarís Fonseca Montoya.**

Con el objetivo de validar la pertinencia de la propuesta: "PROGRAMA DE ESTRATEGIAS BASADAS EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES CON EL PROPÓSITO DE OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE"; ha sido considerada en calidad de experta. Las apreciaciones de la propuesta están en función de evaluar la pertinencia científica-metodológica de la aplicación de los aportes teórico y práctico.

APRECIACIONES	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Coherencia de la propuesta con el contexto de la investigación.					X
2. Pertinencia de los fundamentos teóricos del programa propuesto.					X
3. Nivel de correspondencia entre el aporte teórico y práctico.					X
4. Claridad en el plan de acción propuesto.					X
5. Posibilidad de aplicación del programa propuesto.					X
6. Concepción general del programa propuesto.					X
7. Significación práctica del programa propuesto.					X

En señal de conformidad firme la presente; Guayaquil, 13 de junio de 2021.

Apellidos y Nombres : Dra. Somarís Fonseca Montoya

C.C. : 0931547848

Especialidad : Doctora en Ciencias Pedagógicas

E-mail : somarís.fonsecam@ug.edu.ec

Dra. Somarís Fonseca Montoya

Dra. Fonseca Montoya Somarís
CEDULA: 0931547848
NUMERO DE REGISTRO: 1921121575
DOCTORA EN CIENCIAS PEDAGOGICAS

Anexo 15: Validación de la propuesta - Experto 5.



VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado doctor: **José González Zambrano.**

Con el objetivo de validar la pertinencia de la propuesta: "PROGRAMA DE ESTRATEGIAS BASADAS EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES CON EL PROPÓSITO DE OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE"; ha sido considerado en calidad de experto. Las apreciaciones de la propuesta están en función de evaluar la pertinencia científica-metodológica de la aplicación de los aportes teórico y práctico.

APRECIACIONES	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Coherencia de la propuesta con el contexto de la investigación.					X
2. Pertinencia de los fundamentos teóricos del programa propuesto.					X
3. Nivel de correspondencia entre el aporte teórico y práctico.					X
4. Claridad en el plan de acción propuesto.					X
5. Posibilidad de aplicación del programa propuesto.					X
6. Concepción general del programa propuesto.					X
7. Significación práctica del programa propuesto.					X

En señal de conformidad firme la presente; Guayaquil, 13 de junio de 2021.

Apellidos y Nombres : Dr. José González Zambrano
C.C. : 0905667226
Especialidad : Doctor en Ciencias Pedagógicas
E-mail : jose.gonzalez@ug.edu.ec



Dr. José González Zambrano

Dr. González Zambrano José
CEDULA: 0905667226
NUMERO DE REGISTRO: 1921157557
MAYOR EN FUERTE NOMINACIÓN