

REVISIÓN

Guía de estrategias para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa particular católica “Julio María Matovelle” de la ciudad de Guayaquil.

Lic. Blanca Azucena Toalongo Quezada. [madreful@yahoo.es]

Universidad Tecnológica Indoamérica. Ecuador.

Lic. Marcelo Carlos Cabezas Cuenca, Prof. Titular. [marceldc10@hotmail.com]

Unidad Educativa “Julio María Matovelle”. Ecuador.

Resumen

El relacionamiento entre los docentes de la Unidad Educativa Particular Católica “Julio María Matovelle” es absolutamente necesario en función de alcanzar una educación de calidad y calidez bajo la ideología matovellana, además del éxito organizacional de la institución; por lo cual, la siguiente investigación está centrada en fundamentar la importancia de las relaciones interpersonales, los factores que influyen, de qué forma inciden en la labor docente y así mismo diagnosticar el estado actual de sus relaciones mediante un sondeo realizado a los miembros de la comunidad educativa de los cuales se desea obtener información necesaria para la investigación acompañada también de una encuesta con el uso de un cuestionario. Así pues, el objetivo principal de este estudio es diseñar una guía de estrategias para fomentar las relaciones interpersonales de los docentes. Entonces, teniendo en cuenta la problemática en cuestión y la metodología empleada en la investigación, se puede concluir que el relacionamiento entre los docentes de dicha institución no es el mejor siendo en ocasiones hostil, por lo que tiene incidencia negativa en el desempeño docente así como repercusiones desfavorables para el entorno laboral ya sea por situaciones de estrés, poca inteligencia emocional, disposición o satisfacción laboral, liderazgo, motivación entre otras causas. Así pues, en definitiva se considera fundamental la implementación de actividades estratégicas que ayuden a estimular los niveles de interacción docente.

Palabras clave: relaciones interpersonales; inteligencia emocional; clima organizacional; desempeño docente.

Recibido: 07/02/2019 | **Aceptado:** 11/11/2019

Guide of strategies to promote interpersonal relationships in the teachers of the Catholic Particular Educational Unit "Julio María Matovelle" from the city of Guayaquil.

Abstract

The relationship between the teachers of the "Julio María Matovelle" Catholic Particular Educational Unit is absolutely necessary in order to achieve a quality education and warmth under the ideology Matovellana, as well as the organizational success of the institution; Therefore, the following research is focused on substantiating the importance of the interpersonal relationships, the factors that influence, how they affect the teaching work and also diagnose the current state of their relationships through a survey conducted to the members of the educational community from which it is desired to obtain necessary information for the investigation accompanied also by a survey with the use of a questionnaire. Thus, the main objective of this study is to design a strategy guide to foster the interpersonal relationships of teachers. Then, taking into account the problem in question and the methodology used in the research, it can be concluded that the relationship between the teachers of the said institution is not the best being sometimes hostile, so it has a negative impact on the teaching performance as well as unfavorable repercussions for the work environment either due to stress situations, little emotional intelligence, willingness or job satisfaction, leadership, motivation among other causes. Thus, in the end, it is considered essential to implement strategic activities that help to stimulate the levels of teacher interaction.

Keywords: interpersonal relationships; emotional intelligence; organizational climate; teacher performance.

Introducción

La presente investigación está orientada bajo la línea de exploración del liderazgo y sublínea organizacional puesto que, en la actualidad es de suma importancia en las instituciones académicas tener mayor conocimiento sobre cómo dirigir el proceso habilidades sociales en el interrelacionamiento del talento humano con el que dispone, para facilitar la consecución de las metas y objetivos que persiguen. Siendo así las relaciones interpersonales de acuerdo con Silviera son el compuesto de interacciones que manifiestan las personas entre sí, (citado por Bolaños, 2015); por lo que son una herramienta efectiva en el liderazgo organizacional y los trabajadores.

Por ende, dentro del contexto en el que se desarrolla el presente proyecto investigativo es indispensable mencionar el respectivo sustento legal en el que se ampara el mismo y que se procede a detallar a continuación:

A nivel mundial el Centro internacional de formación de la Organización Internacional del Trabajo [CIFOIT] de Turín Italia describe la necesidad que desde las esferas del liderazgo organizacional de las instituciones educativas, se instruyan y den mayor relevancia a la labor que desempeña su personal docente puesto que, dicha tarea tiene situaciones de conflictos intrínsecas en su desarrollo, pues no es un trabajo mecánico o automatizado de un proceso inerte, por lo cual, es una labor personalizada donde el elemento fundamental es el factor humano conjunto con sus destrezas y una conciencia crítica detrás de cada procedimiento que se lleva a cabo. Por lo que finalmente se puede concluir que ante un mundo que demanda constantemente más conocimientos, técnicas y profesionalismo son de vital importancia para una organización estar actualizados en cuanto a métodos y estrategias que permitan desarrollar exitosamente el esfuerzo en equipo por parte de cada uno de sus integrantes. ([CIFOIT], 2013). Además, a nivel regional encontramos sustento puesto que según un estudio avalado por la UNESCO en el 2005 (como se citó en Toalongo, Cabezas y Peña herrera, 2018) se estima que la labor docente está direccionado por enfoques socialmente definidos: siendo así que las condiciones sociales de este trabajo sean de suma importancia en la obtención de los objetivos pedagógicos y también para la salud y bienestar de los propios docentes.

Así mismo, estudios realizados por la UNESCO reflejan datos precisos sobre como las relaciones entre docentes suelen ser un poco más satisfactorias y placenteras en contraste a las vinculaciones con las autoridades de los establecimientos educativos. Hay que tener en cuenta que estas cifras corroboran la importancia de las relaciones interpersonales en la labor docente con el fin de mejorar el ambiente laboral para que aquellas no se conviertan en un limitante del desarrollo y crecimiento del grupo de trabajo y la institución. Toalongo et al., (2018).

Luego, en lo concerniente a nivel nacional la Constitución de la República del Ecuador, en el Capítulo II del Buen Vivir, en su artículo 27 establece que "La educación se centrará en el ser humano y garantizará su progreso holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, (...); será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la (...) iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar". Teniendo presente que el artículo citado previamente engloba la educación de forma integral; es decir, no solo refiriéndose a los estudiantes sino a los directivos y docentes también: es válido destacar la importancia de las relaciones interpersonales entre docentes como factor clave del entorno laboral de las instituciones educativas. Constitución de la República del Ecuador, (2008).

A continuación, también se puede enfatizar que el gobierno ecuatoriano tiene como prioridad afirmar la visión plena del trabajo como un derecho y deber social, resaltando su valor en cuanto al factor económico y como fuente de realización humana. Esto lo podemos ver plasmado en el Plan Nacional de Desarrollo, en su apartado de “Visión a largo plazo” donde con el enunciado de “Ecuador 2030” también declara que el estado garantizará a los trabajadores el pleno respeto a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas; así también a la integridad y al desempeño de un trabajo saludable libremente escogido o aceptado. Plan nacional de desarrollo, (2017).

Por consiguiente, esto da la pauta precisa para abordar el estudio de las relaciones interpersonales entre docentes y directivos ya que es un rubro al que también se le está dando su debida atención; por ejemplo, el Gobierno de Ecuador a través de diversos medios promueve la sana convivencia, la integración en la formación ciudadana en todos sus sectores, e impulsar una excelente comunicación activa, ejerciendo dicha profesión con esmero y responsabilidad tal y como se indica en la Ley orgánica de educación intercultural ([LOEI], 2015).

Así pues, se puede concluir que el abordaje investigativo sobre las relaciones interpersonales en los docentes de la U.E.P.C. “Julio María Matovelle” de la ciudad de Guayaquil, es muy considerable, ya que es evidente observar un ambiente laboral no adecuado, donde carece de comunicación asertiva, empatía, compañerismo, complicando así el trabajo en equipo; es por eso que las relaciones interpersonales es un tema absolutamente necesario ya que estas son el pilar fundamental de la estructura organizacional y tienen incidencia directa en la labor profesional docente.

Desarrollo

El presente trabajo tiene como objetivo valorar la importancia y sustentar las implicaciones que tienen las relaciones interpersonales en el personal docente de una institución educativa, por lo cual es necesario adentrarse en teorías que den sostenibilidad a las variables de la investigación.

Relaciones interpersonales

Silviera (como se citó en Bolaños, 2015) define a las relaciones interpersonales:

Como el compuesto de interacciones que manifiestan las personas entre sí, que constituyen un método eficiente para exponer sentimientos u emociones, las distintas

expresiones de una libre opinión, y una eficaz comunicación, dando origen al enriquecimiento personal y poder llegar a una autorrealización social.

Mientras que Soria (como se citó en Álvarez, 2013) explica que las relaciones interpersonales son “un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso y cuyo objetivo es la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual, su finalidad es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha”. (p.30)

Existen factores como la motivación, la sana convivencia y los diversos entretenimientos de los seres humanos, que se convierten en generadores de aprendizajes, los cuales mediante sus principios y valores van creando frutos tales son el compartir, la empatía y la interacción positiva en su diario vivir. (Bolaños, 2015)

En la educación actual, los centros educativos no pueden ignorar el hecho de su personal es un cuerpo de trabajo que al igual que en cualquier empresa, depende de factores laborales que influyen en su desempeño profesional.

En efecto, existen estudios e investigaciones realizadas en el que destacan las relaciones interpersonales en los docentes; por ejemplo, uno llevado a cabo en Guatemala-Quetzaltenango realizado por Bolaños (2015), sobre la incidencia que tienen las relaciones interpersonales entre docentes y sus repercusiones en el manejo de conflictos administrativos educativos. Misma que fue abordada mediante un estudio cuantitativo y descriptivo, cuyos instrumentos de evaluaciones fueron dos tipos de cuestionario común y el de sentido psicológico; por lo que tomaron una muestra de 53 personas, donde el 54,7% consideran que las relaciones interpersonales deficientes dentro de su labor docente generan situaciones conflictivas, que dan como resultado un clima laboral presente condiciones o circunstancias dadas a confrontaciones, discordia o discrepancias.

Por otra parte, en Huari-Perú se realizó una investigación sobre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en la I.E. Manuel González Prada; ejecutada por Arce & Malvas, (2014) donde se hizo una indagación de tipo descriptivo, diseño no experimental, transversal-correlacional. El análisis se ejecutó con una muestra no probabilística de 48 trabajadores entre directivo, jerárquico, profesores y administrativos. La evidencia se recogió a través un cuestionario de 35 ítems, cuya validez se verificó recurriendo a juicio de expertos, con una opinión favorable del 86%; la confiabilidad se constató mediante el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach, que arrojó $\alpha = 944$ (excelente confiabilidad). Los resultados demostraron que tanto el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal

directivo, jerárquico, docente y administrativo de la I.E. Manuel González Prada de Huari existe una alta correlación significativa.

Además, López & Villacis, (2018) en Guayaquil-Ecuador realizaron una investigación sobre la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la unidad educativa particular bilingüe “Santiago Mayor” de dicha ciudad; donde aplicó una encuesta al grupo de docentes y administrativo del centro educativo con la finalidad de medir la satisfacción laboral y el nivel de productividad de los encuestados. En el cual, se encontraron datos relevantes como que los encuestados consideran que solo el 50% de los profesores se ayudan los unos con los otros en el cumplimiento de metas y objetivos de la institución; así como también se evidenció que el 31% de los encuestados participa con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo.

Puggina y Paes da Silva, (2014), señalan que:

La competencia interpersonal se puede definir como la capacidad de relacionarse efectivamente con otros, según sea apropiado para las necesidades de cada uno y los requisitos de la situación. Es un proceso que logra el objetivo de los comunicadores, asume un conocimiento básico de comunicación, conciencia verbal y no verbal en interacciones, claridad y objetividad, además de promover el autoconocimiento. (p. 111)

Todo en la vida se apoya en las relaciones interpersonales, el 99% de lo que el ser humano realiza a diario consiste en ellas, desde que nos levantamos, saludamos e interactuamos con el primer individuo que observamos hasta al acostarnos y despedirnos, el compartir con el conyugue, o con los más cercanos, la familia. (Clemente, 2015)

Teoría de las necesidades de Abraham Maslow

Según López & Villacis, (2018) Maslow define cinco tipos de necesidades del ser humano que se ven reflejadas en una pirámide respetando un orden jerárquico, algunas de ellas son las de seguridad, afiliación, reconocimiento e incluso autorrealización comprenden factores elementales tales son amistad, el afecto, el respeto, la confianza, familiaridad, moralidad resolución de conflictos entre otras que están directamente ligadas a las relaciones interpersonales del individuo. Además, se puede enfatizar tal así como los niveles de dicho proceso responden a un orden jerárquico de la misma forma repercute en la capacidad de relacionamiento del o los individuos en distintos grupos de personas en distintas áreas de desarrollo social.

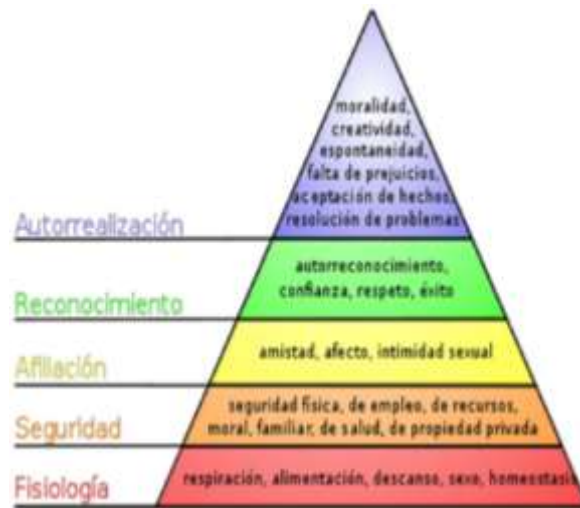


Gráfico N°1 Pirámide de Maslow

Teoría de la Motivación

Así también López & Villacis, (2018) mencionan que los autores Herzberg, Mausner, y Snyderman en 1959 desarrollan consecutivamente la Teoría de la motivación –higiene. Dicha teoría está centrada en el trabajo como factor fundamental del bienestar; el cual consta de dos dimensiones que son la satisfacción y la insatisfacción individual. En esta teoría la insatisfacción considera factores extrínsecos o de higiene y a la satisfacción se la denomina intrínsecos y motivadores.

En el caso de la insatisfacción como factores de higiene, Herzberg, (1959) estableció que actúan de forma analógica, cuyos elementos son las supervisiones, las relaciones interpersonales, el espacio físico o de trabajo el salario o la remuneración, entre otros.

Hay que destacar que la idea central es que las instituciones educativas deben atender dichos factores de la motivación en su grupo docente y administrativo como parte de sus responsabilidades de liderazgo, además del reconocimiento institucional a sus trabajadores por el trabajo realizado, la oportunidad de ascender basándose en el esfuerzo y logros de un colaborador y así también la ocasión de crecer y superarse tanto a nivel personal como profesional.

Teoría de habilidad personal y social

Ahora bien, también es necesario abordar la teoría sobre habilidad personal y social pues, aunque no existe una única definición respecto a ello, se sabe que engloban un conjunto complejo de aspectos de relación con los demás; como lo son el comportamiento, pensamiento y las emociones. De la Cruz, (2015). Las destrezas colectivas están constituidas por un cúmulo de hábitos y estilos de relacionamiento que facilitan crear y mantener relaciones interpersonales

adecuadas. En efecto, las habilidades sociales posibilitan que un sujeto se relacione de forma constructiva y armoniosa con su entorno.

Visto que la gran parte de la sociedad considera que los conflictos interpersonales pertenecen a nuestro diario vivir. Mediante diversas entrevistas realizadas a los docentes del área de enfermería de la Universidad pública de Natal-Brasil, se encontraron argumentos muy particulares:

Cuando se les preguntó a los profesores sobre las relaciones interpersonales en el departamento de enfermería, dijeron que las dificultades en las relaciones son normales en cualquier entorno laboral. Esta dificultad es inherente al proceso de interacción entre las personas, ya que las afinidades y simpatías pueden o no desarrollarse mientras establecen sus relaciones de trabajo. (Pereira F. & Nogueira & de Sousa & Filgueira & Pereira, 2016, p. 4611)

No obstante, un déficit de este tipo de habilidades se puede transformar en mantener un comportamiento agresivo, excesivamente permisivo, inexpresivo o inadecuado al momento de expresar sus sentimientos o actuar de forma intransigente; es decir, tiene consecuencias muy negativas en el ámbito social y más aún en el laboral.

Hay que recalcar que las relaciones interpersonales son un tema al que se le da por sentado en toda organización y que por ende no se le da la relevancia y atención necesaria para optimizar el desarrollo de las mismas en el entorno laboral y desempeño de funciones.

Factores que influyen en las relaciones interpersonales

Existen diversos factores que mencionan Toalongo et al., (2018) que influyen en los docentes en cuanto a las relaciones interpersonales, siendo estas las esferas que predominan de la siguiente manera:

- La primera impresión:

Silviera (como se citó en Bolaños, 2015) destaca que desde el primer instante que el sujeto se relaciona con el medio, indiferente que sea una buena o mala primera impresión, ya se habrá marcado la relación interpersonal, mediante el estilo de expresión oral y corporal, el trato con los demás, y la disponibilidad de ser empático; aquello determinará la convivencia con quienes lo rodea.

- La percepción:

Por lo que se refiere a la percepción, se afirma que esta es la impresión que los demás tienen acerca de uno mismo, por lo cual se convierte en la base en la que giran los pensamientos, las reacciones, entre otros; siendo así de suma importancia para en las relaciones interpersonales.

- La Simplificación:

Es poder reducir aquello que perciben las demás personas, descartando toda información errada, o supuesta creada por la percepción que tuvieron desde un principio. El humano puede emprender rápidamente procesos de juicios comenzando de lo particular a lo general, debido a que fragmenta lo que ha percibido, pero no lo evalúa como un sujeto completo.

- El persistir:

Además de la simplificación, un individuo tiende normalmente a quedarse o encasillarse en la primera impresión que le generó una persona. Siendo así que aunque se puedan observar comportamientos diferentes que deberían generar un cambio de opinión o de la apreciación primaria; el ser humano prefiere mantenerse, persistir y reafirmar su percepción en primera instancia, en lugar de abrir su mente a las nuevas informaciones que pueden modificar dicha idea.

La inteligencia emocional

Salovey y Mayer (como se citó en Pinedo, 2015), definen a la inteligencia emocional como “la capacidad de controlar y regular los sentimientos de uno mismo y de los demás, y utilizarlo como guía del pensamiento y la acción”. Todo ser humano tiene la habilidad de poder desarrollar su área emocional o afectiva en cada esfera social que pueda encontrarse.

Mientras que Goleman (como se citó en Fragoso, 2015) afirma que la inteligencia emocional es un conjunto de características esenciales para resolver con eficiencia los problemas transcendentales entre las que destacan: el ingenio de auto-motivarse y perseverar sobre las decepciones; controlar el impulso y regularizar la gratificación; normalizar el humor; eludir diversos trastornos que merman las destrezas cognitivas; mostrar empatía, y difundir esperanza.

El estrés

De acuerdo con Shturman (como se citó en Marzo, 2015) “el estrés es la respuesta de nuestro organismo a cualquier demanda exterior o interior, pudiéndose dar signos de respuesta en el ámbito físico o en el emocional”. Hay que destacar que, aunque el estrés habitualmente se asocia con problemas, dificultades y malestar; también tienen repercusiones positivas como por ejemplo en la activación de nuestros procesos cognitivos.

Con respecto a esto, Holmes menciona que se presentan dos tipos de estrés: el primero, el estrés positivo, que es aquel que mediante la presión y la exigencia, estimula al individuo a ser creativo y tomar iniciativa, lo cual permite sentirse llenos de energía y de vida; y el segundo, el estrés negativo, donde ocasiona una desestabilidad entre lo que anhela obtener frente a lo que se tiene, ocasionando que el desempeño tenga un déficit, genere daños en el organismo humano y desasosiego en la persona. (Marzo, 2015)

El estrés en los docentes

Marzo (2015) indica que es inevitable que dentro de una sociedad del siglo XXI, en el cual, se incrementan las demandas y obligaciones; las personas se vean tentadas a caer en un exceso de tareas debido a los ajetreos del diario vivir, hallar equilibrio entre la familia, los estudios, el círculo social y diversas cuestiones. Si bien es cierto todo individuo muestra altas probabilidades de para ser afectado negativamente por el estrés, también hay que mencionar que el campo donde el ser humano tiene mayores posibilidades de verse afligido por la sobrecarga profesional y de su entorno laboral, es la profesión docente donde se enfrentan diariamente a diversos caracteres, emociones, y situaciones que presenta cada miembro de la comunidad educativa.

Marzo (2015) señala en un estudio basado en análisis investigativos realizado por Moriana y Herruzo, que las principales circunstancias que ocasionan dicho malestar en los educadores son las siguientes:

Conflictos interpersonales con compañeros, padres y superiores, puesto que como la comunidad educativa es amplia, así también el trabajo del profesor en su interacción con todos sus miembros, por lo cual aumenta la complejidad del desempeño docente, aumentando su estrés y causando irregularidad en sus funciones.

Las conductas variables de los alumnos, que presentan síntomas como estar desanimados, irritados, e incluso volviéndose agresivos, afectando en su rendimiento escolar, en el que debe lidiar cada educador constantemente. Así también, el excedente laboral, requerido por las abundantes tareas que desarrollan los docentes, tanto en su parte administrativa y en su labor de enseñanza con los estudiantes.

El desempeño docente

El educador tiene una gran influencia en sus estudiantes, ya sea en el área cognitiva, o humanística (Gonzales y Subaldo, 2015), en el cual dicha profesión se la considera un arte, ya que cincela con conocimientos a un ser humano en desarrollo e implementa métodos de

enseñanza para tener un modelo de estudiante óptimo y productivo en la sociedad con principios y discernimiento moral.

De acuerdo con Elacqua, Hincapie, Vegas, Alfonso, Montalva y Paredes, (2018) “Los docentes efectivos son aquellos que logran promover el aprendizaje entre sus estudiantes” (p.6). Todo maestro para obtener un excelente desempeño debe dar algo extra al ejercer su profesión, ya que él es aquel que ha podido sobrellevar tanto el estrés laboral y su estabilidad en las relaciones interpersonales; si bien es cierto, los errores son parte del mejoramiento de la práctica diaria, el presentar ese valor agregado produce la efectividad del educador.

El clima organizacional

González (como se citó en Iglesias & Sánchez, 2015), puntualiza que el entorno organizacional, ha llamado el foco de atención de diversos investigadores, causando un gran impacto al querer estudiar la evolución del desarrollo de la especie humana en las empresas, junto con los cambios tecnológicos que avanza rápidamente, los factores económicos y la relación social que puede atravesar un empleado en la vanguardia de las organizaciones del siglo XXI. “El desempeño del cargo y el clima empresarial representan elementos importantes en la determinación de la calidad de vida en el trabajo” (Sánchez -Sello & Sánchez-Sello & Cruz-González & Sánchez- Sello, 2014, p.545).

Mientras que Bernal (como se citó en Iglesias y Sánchez, 2015), argumenta que, en efecto, el estudio del clima organizacional, debe ser de suma importancia por parte de los directivos, empleando estrategias motivacionales para amenizar el hábitat laboral, observando el desempeño profesional de sus empleados, contribuyendo al mejoramiento de la empresa.

La Disposición y la satisfacción de los empleados

De acuerdo con Gonzales & Subaldo, (2015) la satisfacción o insatisfacción en lo laboral abarca varios aspectos, entre los que se destacan; “Una actitud positiva o negativa del individuo hacia su trabajo o un sentimiento de agrado o desagrado que el sujeto experimenta frente a su labor profesional” (p. 95).

La satisfacción laboral es un área que toda institución educativa debe cuidar celosamente, ya que el talento humano es el motor para el rendimiento de la misma, un docente dichoso, manifiesta un mejor desempeño en sus actividades, muestra una buena actitud frente a quienes le rodean, por ende, influirá de manera positiva y significativa en sus objetivos. (Gonzales & Subaldo, 2015)

Conclusiones

1. La incidencia de la falta de integración entre los docentes, más la carencia de compañerismo al momento de trabajar en equipo, ha ocasionado una desintegración en la comunidad educativa e induciendo a diversos conflictos, llegando a manifestar dentro del clima laboral un espíritu negativo en el círculo de los empleados.
2. Las relaciones interpersonales y la inteligencia emocional son de vital importancia, por lo que manifiestan los sentimientos, emociones y las adecuadas respuestas para los diferentes problemas; que, sin su correcta aplicación, se propiciaría él un estrés laboral.
3. El tipo de clima laboral es indispensable para los docentes ya que puede potenciar las relaciones entre los mismos mediante las el ambiente, situaciones y disposiciones que se propicien.
4. Existen datos e información suficiente, para que este proyecto sea llevado a cabo, y posteriormente se aborde mediante instrumentos de recolección de datos como encuestas y entrevistas que permitan evidenciar la situación real del clima laboral docente, con el fin de proponer una guía de estrategias metodológicas para fomentar las relaciones interpersonales en los educadores de la Unidad Educativa Julio María Matovelle.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, M. (2013). *Cómo influye la autoestima en las relaciones Interpersonales* (Máster de intervención en convivencia Escolar, Universidad de Almería, Almería, España). Recuperado de: <http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/2298/Trabajo.pdf?sequence=1>
- Arce G. & Malvas Y., (2014). *El clima organizacional y las relaciones interpersonales en la i.e. Manuel González Prada de Huari – 2013* (Tesis de grado, Magíster en educación con mención en gestión e innovación educativa, Universidad Católica Sedes Sapientiae, Huari. Perú) Recuperado de: http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/134/Arce_Malvas_tesis_maestr%C3%ADa_2014.pdf?sequence=1
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos* (Licenciatura en pedagogía con orientación en administración y evaluación educativas, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>

- Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo [CIFOIT]. (2013). *Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para la mejora del rendimiento*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf
- Clemente, R. (25 de septiembre de 2015). *Relaciones interpersonales y desarrollo humano*. Castellón de la Plana. Recuperado de https://documents.uji.es/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/47c1ec7c-bf2e-4f64-9659-ddcb38b1f48a/1516_es.pdf?guest=true
- De la Cruz Lablanca, I. (2015). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Recuperado de: <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP16417.pdf&area=E>
- Elacqua G., Hincapie P., Vegas S., Alfonso T., Montalva M. “y” Paredes J., (2018). Profesión: Profesor en América Latina. ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo? Recuperado de: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/8953/Profesion-Profesor-en-America-Latina-Por-que-se-perdio-el-prestigio-docente-y-como-recuperarlo.pdf>
- Fragoso, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, VI (16), 110-125. Recuperado de: https://ac.els-cdn.com/S2007287215000074/1-s2.0-S2007287215000074-main.pdf?_tid=c6b524e2-7207-4e2e-9d64-0887f926b9ff&acdnat=1541474323_4eeb6468a1e3995b9c4f96028903a224
- Gonzales, J. & Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, XXIV (47), 90-114. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5249212>
- Iglesias, A. & Sánchez, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Cien fuegos*, 13(3), 455-457. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v13n3/ms02313.pdf>
- López S. & Villacis C., (2018). Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe “Santiago Mayor” de la ciudad de Guayaquil (Tesis de pregrado, Ingeniería Comercial, Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador). Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10410/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-458.pdf>
- Marzo, B. (2015). Estrés percibido y rasgo de mindfulness en el profesorado (Trabajo fin de Máster, Universidad Zaragoza, Zaragoza, España). Recuperado de: <https://zaquan.unizar.es/record/31666/files/TAZ-TFM-2015-108.pdf>

- Pereira, F. & Nogueira B. & de Sousa G. & Filgueira A. & Pereira L., (2016). Interpersonal relationship of nursing professors: conflicts and challenges. . Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online, 8 (3), 4609-4615. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/5057/505754106003.pdf>
- Pinedo, H. (2015). La inteligencia emocional y su repercusión aplicada a la empresa dedicada a consultoría (Tesis de grado, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, España). Recuperado de: https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/24761/Pinedo_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Puggina, A., & Paes da Silva, M. (2014). Validação e adaptação cultural para o português da Interpersonal Communication Competence Scale. Acta Paulista de Enfermagem, 27 (2), 108-114. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3070/307031066004.pdf>
- Sánchez-Sellero, M., & Sánchez-Sellero, P., & Cruz- González, M., & Sánchez- Sellero, F. (2014). Características Organizacionales De La Satisfacción Laboral En España. RAE - Revista de Administração de Empresas, 54 (5), 537-547. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155131802006>
- Toalongo, B, Cabezas, M. & Peñaherrera J. (2018) Las relaciones interpersonales en la integración docente en la Unidad Educativa Particular Católica "Julio María Matovelle" de la ciudad de Guayaquil. Congreso Internacional Sobre Tecnología e Innovación-Ciencias e Investigación [CITICI], Memorias CIMTED Onceava Edición CITICI2018. p.104 -113. Recuperado de: <http://memorascimted.com/memorias/>