



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relaciones interpersonales y su influencia en el  
desempeño docente en la I.E. N° 20508 “San Francisco  
de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Br. Dioses Carmen, María Magdalena

**ASESOR:**

Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado

**SECCIÓN:**

**Educación e Idiomas**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**PIURA – PERÚ**

**2019**

## PÁGINA DEL JURADO



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:30AM del día 30 DE ENERO DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: **RELACIONES INTERPERSONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. N° 20508 "SAN FRANCISCO DE ASÍS", LA QUINTA-MARCAVELICA, 2017**, presentada/o por el /la bachiller **DIOSES CARMEN, MARÍA MAGDALENA**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_  
*Aprobar por unanimidad*

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

Piura, 30 DE ENERO DE 2019



*Karl Friederick Torres Mirez*  
\_\_\_\_\_  
MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
PRESIDENTE

*Fernando Elías Manuel Casusol Moreno*  
\_\_\_\_\_  
MG. FERNANDO ELÍAS MANUEL CASUSOL MORENO  
SECRETARIO

*Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado*  
\_\_\_\_\_  
DR. MANUEL JESÚS CÓRDOVA PINTADO  
VOCAL



## DEDICATORIA

Dedico la presente Tesis a Dios, el motor de mi vida, pues sin Él nada es posible, a mi familia por el gran apoyo que me brindan y en especial a mis padres por su infinito amor y contribución en mi formación personal y profesional.

**María Magdalena**

## AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento al Rector de la Universidad César Vallejo, al Director de la Escuela de Post-Grado, asimismo mi gratitud a todos los profesionales que colaboraron en la ejecución de mi tesis, de una manera muy especial a mi asesor Manuel Jesús Córdova Pintado, ya que sus conocimientos y orientaciones fueron factor fundamental para la culminación de mi tesis.

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Dioses Carmen, María Magdalena estudiante del Programa de Maestría de la administración en la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 03647042 con la tesis titulada “Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Sullana, Agosto del 2017



.....  
Dioses Carmen, María Magdalena

DNI N° 03647042

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la tesis titulada: “Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017”, con la finalidad de determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica, 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado académico en: Administración en la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

La Autora

	<b>ÍNDICE</b>	<b>Pág.</b>
CARÁTULA		i
Titulo		i
Autor		i
Asesor		i
Línea de investigación		i
PÁGINAS PRELIMINARES		ii
Página del jurado		ii
Dedicatoria		iii
Agradecimiento		iv
Declaratoria de autenticidad		v
Presentación		vi
Índice		vii
RESUMEN		viii
ABSTRACT		ix
I.    INTRODUCCION		1
1.1 Realidad problemática		1
1.2 Trabajos previos		3
1.3 Teorías relacionadas al tema		8
1.4 Formulación del problema		25
1.5 Justificación del estudio		26
1.6 Hipótesis		27
1.7 Objetivos		28
II.   MÉTODO		30
2.1 Diseño de investigación		30
2.2 Variables, operacionalización		31
2.3 Población y muestra		34
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad		34
2.5 Métodos de análisis de datos		35
2.6 Aspectos éticos		36
III.  RESULTADOS		37
IV.   DISCUSIÓN		51
V.    CONCLUSIONES		57
VI.   RECOMENDACIONES		58
VII.  REFERENCIAS		60
ANEXOS		64
Instrumentos		64
Validación de los instrumentos		72
Matriz de consistencia		97

## RESUMEN

La presente investigación se realizó con el propósito de determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

El tipo de investigación empleado fue el no experimental con un diseño correlacional, transversal, el método empleado fue el cuantitativo; la población y muestra es de 10 docentes de la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017. Se emplearon como instrumentos de recojo de información dos cuestionario con escala valorativa, referente a Relaciones interpersonales y Desempeño docente; fueron validados por juicio de expertos y se determinó su confiabilidad con el Alpha de Cronbach.

Según los resultados obtenidos el nivel de las relaciones interpersonales en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017 es Bueno calificado por el 70.0% de los docentes. El nivel del Desempeño docente de los docentes es Bueno calificado por el 60.0% de los docentes. Existe una relación significativa directa entre la dimensión Comunicación, Actitudes y Normas de convivencia con el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, con una significancia  $< 0.05$ . En conclusión existe relación significativa entre las Relaciones interpersonales y el Desempeño docente de los docentes, según el coeficiente de Pearson la relación es Muy Alta (0,824-0,680) es directamente proporcional.

**Palabras clave:** Relaciones interpersonales, Desempeño docente, Comunicación, Actitudes y Normas de convivencia.



## ABSTRACT

The present investigation was carried out with the purpose of determining the influence of the interpersonal relations in the educational performance in the I.E. N ° 20508 "San Francisco de Asís", La Quinta- Marcavelica, 2017.

The type of research used was non-experimental with a correlational, transverse design, the method used was quantitative; The population and sample is of 10 teachers of the I.E. N ° 20508 "San Francisco de Asís", La Quinta-Marcavelica, 2017. Two questionnaires with information scale were used as instruments of data collection, referring to Interpersonal Relations and Teaching Performance; Were validated by expert judgment and their reliability was determined with Cronbach's Alpha.

According to the results obtained, the level of interpersonal relations in the I.E. N ° 20508 "San Francisco de Asís", La Quinta- Marcavelica, 2017.es Good qualified by the 70.0% by the teachers. The level of teacher performance of teachers is Good rated by 60.0% of teachers. There is a significant direct relationship between the dimension Communication, Attitudes and norms of coexistence with the teaching performance in the I.E. N ° 20508 "San Francisco de Asís", La Quinta-Marcavelica, with a significance  $<0.05$ . In conclusion there is a significant relationship between Interpersonal Relations and Teachers' Teaching Performance, according to Pearson's coefficient the relation is Very High (0.824-0.680) is directly proportional.

**Key words:** Interpersonal relationships, Teaching performance, Communication, Attitudes and Norms of coexistence.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad problemática**

En la actualidad las II.EE. se encuentran sujetas a cambios continuos que exigen un buen desenvolvimiento de todos los actores educativos.

Uno de sus retos es formar personas competitivas, por ello es conveniente que las escuelas cuenten con maestros con un ambiente laboral favorable con buenas relaciones interpersonales con los directivos, compañeros, alumnos y padres de familia con el fin de contribuir a un buen desempeño docente.

En la Unión Europea, los docentes representan aproximadamente un 2,1% de la población activa y, con el fin de mejorar el desempeño docente, más de la mitad (53.12%) de los países cuenta con programas obligatorios de inducción estructurados y diseñados para ofrecer formación adicional y ayuda personalizada a los profesores noveles (Informe Eurydice, 2014). En España, en una encuesta, de 2008, dirigida a padres de alumnos de Primaria, Educación Secundaria Obligatoria-ESO y Bachillerato, hasta un 84% de los entrevistados está de acuerdo con la afirmación “Mi familia valora positivamente a los profesores” (Marchesi y Pérez, 2008).

En América Latina y el Caribe hay unos seis millones de docentes, lo que representa alrededor del 10% de los docentes en el mundo (Villegas & Reimers, 1996). En estos países, el desempeño educativo no solo es débil, sino que además está declinando con respecto a otros países con niveles de ingresos similares (Vegas & Petrow, 2008).

En ese sentido, en el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC) 2002-2017, se plantean focos estratégicos para la acción conjunta de los países de la región.

Un foco de atención son los docentes, así como fortalecer su protagonismo en el mejoramiento de la calidad educativa para que estén acorde con la necesidad de los alumnos, lo cual se constituye en uno de los retos más importantes de los Estados para la transformación de la cultura y desarrollo de sus países.

En el Perú, en el año 2004, alrededor del 94% de los docentes dieron en forma voluntaria la misma prueba nacional a la que fueron sometidos sus estudiantes, en la cual los resultados mostraron que los docentes no eran capaces de responder interrogantes que pedían evaluación o deducciones globales( MINEDU, 2004).

Desde aquellos años, en el Perú se ha venido formando la idea de que los buenos y malos resultados en el proceso de enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas dependen principalmente de la calidad del desempeño de los docentes.

En ese sentido, con la aplicación de la ley N° 29944 Ley de Reforma Magisterial (2012) se exige la preparación continua de los docentes y de los administradores del servicio educativo, debido al desarrollo del pensamiento y del conocimiento que se está produciendo en el mundo, para poder afrontar las exigencias de los tiempos actuales en la que se vienen dando muchos cambios.

Asimismo, en la actualidad el monitoreo relacionado al uso pedagógico en el aula y evaluación del uso de herramientas pedagógicas (MINEDU, 2016), de parte del maestro en las instituciones educativas, juega un papel muy importante pues permite caracterizar su desempeño y propiciar su desarrollo.

En la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís” La Quinta – Marcavelica se observa que algunos docentes no cumplen a cabalidad sus funciones, académicas e institucionales; situación que origina conflictos en las relaciones interpersonales de sus miembros, que a su vez genera problemas en las relaciones interpersonales con los directivos de la institución al tratar de dar solución al problema. Así mismo algunos docentes no tienen relación fluida con los padres de familia por lo que es difícil involucrarlos en el desarrollo de las actividades académicas. Estos factores limitan el buen desempeño docente, razón por lo que no se alcanza los niveles esperados; así como afecta el proceso de enseñanza aprendizaje en la Institución Educativa.

En ese contexto, existe la necesidad de contar con información válida y confiable sobre las relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente con la finalidad de contribuir a mejorar el nivel de las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E. N° 20508” San Francisco de Asís”, La Quinta – Marcavelica , 2017.

Por lo expuesto he creído conveniente realizar un estudio que determine la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N° 20508” San Francisco de Asís”, Marcavelica, 2017.

## **1.2 Trabajos previos**

La revisión bibliográfica ha permitido analizar investigaciones realizadas en relación a las variables de estudio, Relaciones interpersonales y Desempeño docente, las mismas que se describen a continuación:

### **Internacionales:**

Beiza (2012), en su tesis denominada, las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional "Creación Chaguaramos II, desarrollada en la Universidad de Carabobo – Venezuela, con el propósito de analizar las relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela Básica Nacional “Creación Chaguaramos II” como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional. Fue una investigación de tipo descriptiva con diseño de campo. Debido a que la población es finita, se utilizó técnica de muestreo, ya que se compone por dos estratos que estuvieron conformada por los 22 docentes de la Escuela Básica Nacional “Creación Chaguaramos II” teniendo como muestra 13 estudiantes que representan un 59 por ciento de la totalidad de la población. Para recolectar la información se utilizó la técnica de la encuesta mediante la aplicación de un cuestionario con escala múltiple o policotómica, compuesto por 31 preguntas cerradas con tres alternativas de respuesta, siempre, a veces y nunca. El estudio concluye que los docentes no manejan las relaciones interpersonales como una herramienta que mejore y optimice el clima organizacional, es por ello que en el plantel se dificulta el trabajo en equipo y los

docentes carecen de aspectos que estimulen un clima organizacional afable, tales como la disposición y motivación.

Acuario (2013), en su tesis denominada, Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela “Pedro Vicente Maldonado” del Cantón Pujilí, Provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011-2012, desarrollada en la Universidad Tecnológica Equinoccial- Ecuador, con el objetivo de determinar la Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela “Pedro Vicente Maldonado” del Cantón Pujilí, Provincia de Cotopaxi. Utilizó un tipo de investigación descriptiva- correlacional no experimental, tomando como muestra a 80 estudiantes y 25 docentes; así como para la recopilación de la información se utilizó a la encuesta y como instrumento la encuesta con escala valorativa. El estudio concluye que tanto los docentes como los estudiantes creen que la falta de una buena interrelación entre los actores de la educación incide en el rendimiento escolar, por lo que manifiestan que se debe implementar un nuevo modelo de liderazgo en la comunidad educativa. Asimismo, los docentes están de acuerdo en que la asistencia a eventos de capacitación docente y administrativo permitirá ejecutar cambios innovadores al modelo académico actual y se mejorará el rendimiento académico del maestro como también la formación integral de los estudiantes.

Benito (2013), en su tesis denominada “Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción”, realizada en la Universidad de Salamanca – España, cuyo objetivo fue conocer sus opiniones sobre aspectos relacionados con el funcionamiento y organización de los centros en los que trabajaban. Se utilizó un tipo de investigación correlacional, como técnica de recopilación de la información se utilizó a la entrevista y como instrumento la ficha de entrevista estructurada; así como se utilizó una muestra de 30 docentes. El estudio concluye que las relaciones de los docentes con sus colegas y los demás actores educativos (alumnos, padres de familia, directivos) repercuten en su satisfacción laboral. En ese sentido, la satisfacción del personal docente respecto a su relación con sus compañeros y demás

miembros de la comunidad presenta una relación de influencia para valorar el funcionamiento de la institución educativa.

Espinoza (2014), en su estudio denominado “desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de educación básica superior del centro educativo colegio de bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014”, realizada en la Universidad Católica de Loja – Ecuador, cuyo objetivo es promover y garantizar su acción pedagógica, maximizando el uso de tiempo, definiendo las actividades y recursos necesarios para que los educandos logren los aprendizajes que deben alcanzar. Se utilizó un tipo de investigación explicativa y como técnica de recopilación de la información se utilizó a la encuesta y como instrumento al cuestionario con escala valorativa; así como se utilizó una muestra poblacional de 20 docentes. El estudio concluye que los docentes demuestran un especial apego y conocimiento de las normas educativas que rigen a la institución, sea éstas internas y externas. El desempeño pedagógico de los docentes es bueno pues toma en cuenta los intereses, motivaciones y conocimientos previos de los alumnos como punto de partida en su clase, la cual siempre planifica previamente, procurando cumplir con las actividades allí programadas.

López, S. (2014), en su tesis denominada, las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del centro educativo de Nuevo Chorrillo, realizado en la Universidad Cristiana de Panamá, con el propósito de determinar las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del centro educativo de Nuevo Chorrillo. Fue una investigación de tipo descriptiva no experimental y como población muestra a 30 docentes, como técnica de recopilación de la información se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala valorativa. El estudio concluye que el uso de diversas estrategias tales como: comunicación, tolerancia, respeto y liderazgo asertivo permitirá que se eviten conflictos que afecten las relaciones humanas en el plantel, los cuales se hacen evidentes de forma positiva o negativa en el clima organizacional del mismo. Asimismo, para que existan buenas relaciones interpersonales y el clima organizacional sea propicio es

necesario un buen liderazgo que sepa comunicar y desarrollar una buena comunicación, respeto y tolerancia, sin descuidar su autoridad como líder.

Bolaños (2015), en su tesis titulada “Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos”, realizada en la Universidad Rafael Landívar – Guatemala, cuyo objetivo es describir la incidencia que existe entre las relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos. Se empleó un tipo de investigación de tipo correlacional y una muestra de 30 docentes. La técnica de recopilación de la información fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. El estudio concluye que la incidencia que existe entre relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos no es evidente. La acción de evitar, de confrontación con las partes involucradas en un problema educativo, y de negociación de intereses de los involucrados tienen una preferencia media.

#### **Nacionales:**

Piña (2010), en su tesis titulada “El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010, realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Perú, cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre el desempeño docente con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010. Se utilizó un tipo de investigación correlacional y una muestra de 50 estudiantes. La técnica de recopilación de la información utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario con escala valorativa. El estudio concluye que la relación entre el desempeño docente con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico resultó en una relación muy significativa, ya que guarda relación directa entre el desempeño docente con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico.

Juárez (2012), en su tesis titulada “Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao, realizada en la Universidad San Ignacio

de Loyola, Lima – Perú, cuyo objetivo fue determinar el nivel de desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el estudiante y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao - 2009. El estudio realizado se enmarcó dentro del tipo descriptivo, se utilizó como unidad muestra a 40 estudiantes, 15 docentes y al subdirector. Utilizando como instrumento cuestionario para estudiantes, ficha de autoevaluación docente, la ficha de heteroevaluación para el subdirector. El estudio concluye que el desempeño de los docentes con respecto a la dimensión de planificación del trabajo pedagógico, la dimensión de gestión de los procesos de enseñanza y la dimensión de responsabilidades profesionales son calificadas con un nivel Bueno.

Maldonado (2012), en su tesis titulada “Percepción del desempeño docente en relación con el Aprendizaje de los Estudiantes”, realizada en la Universidad San Martín de Porras, Lima – Perú, cuyo objetivo es determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes de la Asociación Educativa Elim de Lima en el año 2011. El estudio es de tipo correlacional, utilizó como muestra a 65 estudiantes y como técnica de recopilación de la información utilizó a la encuesta y como instrumento un cuestionario. El estudio concluye que según opinión de los estudiantes, existe una correlación estadísticamente significativa de 857 entre la percepción del desempeño docente y el aprendizaje. Existe una correlación estadísticamente significativa de 756 entre la percepción del desempeño docente y el aprendizaje actitudinal.

Pérez (2012), en su tesis denominada “Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec – Ventanilla”, realizada en la Universidad San Ignacio de Loyola – Perú, cuyo objetivo es determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla. El estudio realizado es de tipo correlacional y utilizó una muestra de 35 docentes. La técnica de recopilación de la información utilizada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario con escala valorativa. El estudio concluye que es necesario fomentar reuniones



permanentes, para intercambiar experiencias entre docentes, buscando mantener una buena comunicación, motivación, confianza y participación. De esta forma se estimulará a los docentes a mejorar en su desempeño profesional.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Relaciones Interpersonales**

##### **Definición**

Silviera (2014), las define como el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones.

Las relaciones interpersonales permiten a los seres humanos intercambiar opiniones e información diversa que permite el enriquecimiento personal de las relaciones entre personas. Asimismo, se constituye en una fuente de aprendizaje permanente. Además las relaciones interpersonales se constituyen en una fuente ilimitada de información, intercambio de opiniones, novedades, sorpresas; así como también de diversión y entretenimiento.

Para Bolaños (2015), las relaciones interpersonales en los docentes es el fruto de compartir, de trabajar en un mismo ambiente y de interactuar de manera positiva o negativa con los demás, es importante resaltar que en éstas intervienen factores de personalidad, valores, ambiente, y otros.

Es decir las relaciones interpersonales entre los docentes se da dentro del quehacer diario de su trabajo académico donde comparten un mismo ambiente de trabajo por lo que tienen que interactuar entre sí, por que comparten una misma visión, metas, objetivos que propone la institución educativa. En consecuencia los docentes comparten valores institucionales, ambientes que los obligan a interrelacionarse entre sí en busca de metas comunes. Sin embargo en estas interrelaciones interpersonales intervienen factores personales que dificultan las relaciones o las fortalecen.

Para Choque (2008), las relaciones interpersonales en una organización implica poner en práctica un conjunto de conductas para expresar sentimientos-actitudes-deseos-opiniones o derechos entre personas, respetando las conductas de los demás. Es decir para mejorar las relaciones interpersonales se requiere relacionarse dentro de un marco de buenas conductas de todos los integrantes de una organización para contribuir el logro de los objetivos establecidos.

### **Base de las Relaciones Interpersonales**

Silviera (2014), explica que las bases de las relaciones interpersonales son 4 las cuales son las siguientes: Percepción, primera impresión, la simplificación y el persistir:

- La primera base de las relaciones interpersonales, la percepción está relacionada con la impresión que tienen los demás acerca de uno mismo. En esta base se encuentran las reacciones como pensamientos, entre otros que la hacen importante en las relaciones interpersonales.
- La segunda base de relaciones interpersonales, la primera impresión está relacionada con el primer momento de conocer a una persona en las cuales se activa una cadena de juicios, prejuicios y conocimientos previos por lo que la mente humana selecciona automáticamente ciertas características y los relaciona con la persona a la que está conociendo en ese instante. En ese sentido una positiva o negativa percepción primaria determina el trato hacia las personas y la tendencia a sostenerla en el tiempo. En consecuencia la primera impresión limita o contribuye a mejorar las relaciones interpersonales.
- La tercera base de las relaciones interpersonales, la simplificación se refiere a la tendencia de reducir todo aquello que se percibe en los demás, en lugar de que la mente se esfuerce en elaborar un análisis de lo que llega desde la vista.

Este es un proceso en la que la persona piensa inmediatamente del punto de vista inductivo partiendo de lo particular a lo general calificando aspectos parciales y no el conjunto integral como individuo.

- La cuarta base de las relaciones interpersonales, el persistir la cual está relacionada al hecho del que el ser humano tiende a persistir en la imagen primaria que se tienen acerca de las personas, a pesar de observar comportamientos diferentes. Este proceso consiste en mantener la primera imagen en lugar de cambiar la imagen a través de nuevas informaciones que puedan corregir la primera impresión.

## **Factores que Intervienen en las Relaciones**

### **Interpersonales**

Aadmodt (2010), determina 4 factores principales que toman relevancia dentro de las interacciones personales, estos son:

➤ La personalidad:

Se define como la suma total de las formas en que un individuo reacciona e interactúa con otros. Este factor hace alusión a un estilo dinámico que detalla de forma integral los rasgos de un sujeto. Lo que significa que el ser humano visto desde una forma integral está representado por su personalidad.

Determinantes de la personalidad:

- Herencia: son aquellos factores que son determinados mediante la concepción genética del ser humano, la estatura, física, atractivo del rostro, el sexo, el temperamento, la composición, y los reflejos musculares, entre otros. Los mencionados componentes se relacionan directa o indirectamente con las relaciones sociales y son transmitidos por los padres. En consecuencia también tienen una relación directa con la formación de la personalidad de cada individuo.

- El ambiente: Es el medio o la cultura en la que cada persona crece y se desenvuelve. Este medio en la práctica está relacionado con el contexto social del individuo, el cual está constituido por la familia, los compañeros de trabajo o los grupos sociales diversos a los cuales pertenece, los cuales contribuyen en gran parte a la formación de la personalidad.

- La situación: Son los diversos momentos de la vida que van a moldear el carácter de las personas. Este determinante de la personalidad puede afectar en forma positiva o negativa al carácter del individuo, dependiendo de las experiencias negativas o positivas vividas, los cuales marcan de una manera su carácter. Es decir la formación de la personalidad también depende de las vivencias negativas o positivas que el individuo experimenta.

➤ Características de la personalidad:

Están referidas a los rasgos de la personalidad en relación al aspecto social y emocional de la persona que permiten describirlo de acuerdo a sus características de la siguiente manera:

- Extroversión: son características que tienen las personas que les permite ser sociables y les gusta platicar con las demás personas.
- Afabilidad: son características que tienen las personas que les permite tener un buen carácter y son muy participativos.
- Rectitud: son características que tienen las personas que les permite actuar y realizar acciones basadas en la responsabilidad, confianza, persistente y encaminado hacia los objetivos
- Estabilidad emocional: son características que tienen las personas que les permite ser tranquilos, entusiastas, positivos, deprimido en ocasiones.
- Apertura a la experiencia: son características que tienen las personas que les permite ser imaginativos, dado al arte y al intelecto.

➤ Los valores:

Constituyen convicciones generales de un modo específico del comportamiento o estado final de la existencia, es decir conlleva a un individuo a tener concepciones de lo que es bueno o de lo que es malo. Tienen un contenido importante que es el de intensidad, este atributo especifica qué tan importante es la clasificación del valor.

➤ Las actitudes:

Son afirmaciones para expresar sentimientos, que pueden ser positivas o negativas en la interacción con objetos o personas. El objetivo principal de ellas es demostrar cómo se siente el individuo sobre determinada situación, no constituyen un sinónimo de los valores, pues la actitud conlleva cognición, afecto y comportamiento.

### **Relaciones Interpersonales de los Docentes**

En las instituciones educativas las relaciones interpersonales adquieren una gran importancia por su implicancia en el desarrollo de sus funciones y organización de las actividades académicas e institucionales.

*Para Santos (1994)* una manera de practicar los valores educativos es que existan buenas relaciones entre docentes, alumnos y directivos en las instituciones educativas.

Ararteko (2010) explica que en las relaciones interpersonales docentes es inherente la conformación de un equipo laboral, mediante grupos de trabajo, comisiones, entre otros.

Sin embargo, en la realidad surgen conflictos y problemas que algunos son comunes y otros son específicos en cada institución educativa. El personal de la comunidad educativa tiene que interactuar, y a pesar de las diferencias y limitaciones tiene que consensuar para marchar en una misma dirección por el bienestar de la comunidad educativa. En ese sentido el docente tiene que coordinar con los directivos de una manera fluida al igual que con compañeros de trabajo para la realización de las tareas educativas. Asimismo, en el aula deben existir buenas relaciones interpersonales del docente con los estudiantes, inclusive personalizado para el logro de los aprendizajes. Así como es importante las relaciones interpersonales de los docentes con los padres de familia para involucrarlos en el proceso de aprendizaje de sus hijos, lo cual facilita el aprendizaje de los estudiantes y facilita el mejor desempeño de los docentes.

## **Características de las Relaciones Interpersonales**

Las características de las relaciones interpersonales según Gonzales (2004) están basadas en la comunicación, las actitudes y las normas de convivencia las cuales se describen a continuación:

### **a.- Comunicación:**

Es una forma inteligente de interacción humana que alude a la transferencia de información y entendimiento entre personas; es una necesidad social y se halla en la raíz de toda organización. (Jara, 2005)

Es normal que en el ambiente laboral los integrantes de una organización tengan puntos de vista diferentes. Por lo cual existe la necesidad de que existan canales de comunicación que contribuyan a las buenas relaciones interpersonales con el fin de alinear y direccionar esfuerzos hacia los objetivos y metas de la organización, evitando los conflictos y la dispersión de esfuerzos. En ese sentido la comunicación eficaz se convierte en la base fundamental de las relaciones interpersonales en la organización por ende, contribuye al logro de un ambiente laboral favorable.

### **Importancia de la comunicación**

Para Chiavenato (2003) La comunicación es importante porque enlaza las actividades de las diversas instancias de la organización, contribuyendo al funcionamiento de toda la estructura organizativa.

Es decir la comunicación permite mantener informados a los miembros de la comunidad educativa y las decisiones que se tomen a nivel de dirección serán más eficaces cuando el personal docente participa y se le mantiene informado. En consecuencia la comunicación dinamiza a las instituciones educativas creando las condiciones favorables para realizar innovaciones o cambios, así como es posible evitar o disminuir conflictos e identificar y solucionar problemas pedagógicos.

## **Características esenciales para la comunicación eficaz**

Teniendo en cuenta las consideraciones de Maureen (2001) las características esenciales para la comunicación eficaz son las siguientes:

- **Flexibilidad:** Está relacionada con las condiciones cambiantes de la comunicación, con la capacidad de adaptarse a una situación inesperada o imprevista

- **Agudeza:** Está relacionada con la vivacidad, vibración y anhelo de interactuar con éxito, con la capacidad para actuar y rapidez para comprender los mensajes de la comunicación esto implica la vivacidad y anhelo de tener una interacción, así como estar relacionado con la capacidad de réplica a las respuestas recibidas; saber cuándo y que decir; saber cuándo callar y escuchar con atención

- **Receptividad:** Está relacionada con la habilidad de las personas para captar mensajes y respuestas de la otra persona; es decir está relacionada con la habilidad que tiene cada miembro de la comunidad para captar mensajes y respuestas de los demás miembros.

- **Preparación Cuidadosa:** Está relacionada con el cuidado y preparación que se debe tener con la comunicación, dado que a través de ello se puede transmitir ideas, sentimientos y reacciones; es decir, las comunicaciones deben prepararse cuidadosamente en forma apropiada para que cumpla los fines previstos; evitando los malos entendidos, los conflictos etc. entre los miembros de la comunidad educativa. Es preferible evitar la improvisación por lo que es necesario prepararse para la exposición y diálogo que se sostendrá frente a los demás miembros de la institución

- **Estímulo:** Está relacionado con la ayuda que brindan algunos miembros de la comunidad educativa, ya que algunos inspiran confianza en otros miembros de dicha comunidad brindando apoyo y motivación.

- **Uso del silencio:** Está relacionado con la habilidad del uso del silencio para transmitir pensamientos y sentimientos en forma eficaz. Es decir existen momentos en que son innecesarias las palabras para ayudar a transmitir lo que se piensa y lo que se siente. El uso del silencio también puede dar un respaldo igual que las palabras

## **b.- Actitudes**

Para Barriga (2001) la actitud es la tendencia a actuar de una manera determinada frente a un objeto o situación, son modelos de conductas; en ese sentido las actitudes se ven reflejadas en la manera de actuar y pensar de las personas. Por otro lado los prejuicios se constituyen en actitudes negativas que alejan a los miembros de la comunidad de las metas y objetivos de integración de la institución; sin embargo las actitudes positivas conduce a establecer lazos de cooperación y ayuda mutua entre los miembros de la comunidad.

En consecuencia tienen una importancia social dentro de las organizaciones dado que, cumplen un papel importante en las relaciones laborales. De tal forma que el personal de una institución educativa que tiene actitudes positivas, compromiso de trabajar en equipo para identificar y solucionar problemas de la institución ayudan a mejorar el grupo. Por otro lado las actitudes negativas, conducen a la desintegración del grupo generalmente por malos entendidos y prejuicios no compartidos.

Las actitudes más comunes desarrolladas en las relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas según Ainscow & Hopkins (2001) son las siguientes.



### ▪ **Respeto**

Según Sánchez (2005) Significa valorar a los demás, acatar su autoridad y considerar su dignidad. El respeto se acoge siempre a la verdad; no tolera bajo ninguna circunstancia la mentira, y repugna la calumnia y el engaño.

En ese sentido, el respeto consiste en aceptar la forma de ser de los demás y respetar sus ideas a pesar que sean distintas. Si bien es cierto que las ideas se respetan, pero es posible debatir un punto de vista sin necesidad de llegar a la discusión improductiva. Dentro de las instituciones educativas es importante que las relaciones interpersonales se den dentro de un marco de respeto mutuo para contribuir a un clima laboral favorable.

### ▪ **Solidaridad**

Según Carreras (2006) se le puede definir de dos modos específicos como son: Un deber que tiene el hombre con el mismo hombre frente a las realidades de desequilibrio en el mundo, y como un estilo de vida, pues ser solidario se vuelve parte de la vida en todos los ámbitos sociales.

Es decir la solidaridad está relacionada con la predisposición que tienen los docentes de apoyar a sus colegas en aspectos académicos o personales, ser solidario es una práctica docente importante que contribuye a la integración y confraternidad entre los docentes.

### ▪ **Lealtad**

Para Martínez (2003) es una virtud que consiste con el cumplimiento de un compromiso asumido aun frente a las dificultades y aspectos cambiantes del entorno.

La lealtad en las instituciones educativas está relacionada con el cumplimiento de los compromisos personales asumidos con los compañeros de trabajo y con la institución misma.

### ▪ **Responsabilidad**

Según Buxarris & Martínez (2000) es la acción del cumplimiento de una obligación asumida mediante palabra o contrato legal. Es decir una persona responsable siempre cumple su palabra y los contratos asumidos.

Es decir, la responsabilidad en las instituciones educativas está relacionada con el cumplimiento de los deberes y funciones de los directivos, docentes y estudiantes, dado que cada uno de los actores educativos tiene obligaciones que cumplir porque son compromisos asumidos y por lo tanto debe respetarlos.

#### ▪ **Cooperación**

Escámez (1999) sostiene que cooperación significa ayudar o colaborar con alguien con el fin de facilitarle un apoyo.

Esto implica que la cooperación en las instituciones educativas está relacionada con la participación, compromiso y apoyo de los miembros de la comunidad educativa para el logro de las metas y objetivos. La no cooperación de los miembros de la comunidad educativa dificulta la gestión en las instituciones educativas, dado que difícilmente se logran las metas y objetivos trazados.

#### **c.- Normas de convivencia**

Son normas de obligado cumplimiento para todos los alumnos y en todo tipo de actividad. Tanto dentro del recinto escolar como en lugares adyacentes, siempre y cuando afecten a la comunidad educativa (Acosta, 2007). Dentro de las normas de convivencia se encuentran algunos elementos relevantes tales como las reglas de convivencia, afectividad y buenos modales .

**Reglas de convivencia:** Las normas de convivencia se ejecutan a través de las reglas de convivencia. Las cuales contienen las iniciativas que contribuyen a la convivencia institucional basadas en el respeto mutuo, la tolerancia y el ejercicio efectivo de derechos y deberes. Las reglas de convivencia se constituyen en el marco de referencia para la regulación de las relaciones interpersonales y de las acciones de cada uno de los miembros de las instituciones educativas.

**Afectividad:** Para Acosta (2007), son las habilidades y destrezas de la persona que le permite reaccionar frente a los estímulos y lo manifiesta mediante un sentimiento o una emoción. Las relaciones interpersonales en las instituciones educativas, sea cualquiera su nivel, están acompañadas de algún tipo de afecto. Cuando un docente no respeta las normas, no participa, no coopera en las actividades institucionales genera indignación o enfado en los demás docentes. En caso contrario, cuando el docente respeta las normas, muestra compromiso con la institución genera respeto, consideración y hasta admiración en los demás colegas de trabajo.

**Buenos modales:** Según Esponera & Sierra (2011), son una herramienta fundamental para que el individuo se desenvuelva en la sociedad, consiga objetivos y viva en la familia y en el entorno social de una manera armoniosa, gracias al buen trato y esmerada educación que desarrolla. Es decir, los buenos modales son el medio fundamental para las relaciones interpersonales armoniosas basadas en el buen trato y los principios de educación. En consecuencia, los buenos modales contribuyen de manera positiva a que las relaciones interpersonales sean favorables en las instituciones educativas.

### **1.3.2 Desempeño Docente**

#### **Definición**

Según Alvarado (1999), “Es la capacidad de los docentes de desarrollar en los estudiantes competencias diversas según la currícula mediante el proceso de enseñanza de aprendizaje”.

El autor hace referencia a la función principal del docente de ser el mediador, facilitador en el proceso de enseñanza aprendizaje en el cual los estudiantes desarrollan sus capacidades para el logro del aprendizaje en las diferentes

áreas. Asimismo, el docente no solo es una persona que da conocimientos y enseña habilidades a los estudiantes sino que además forma a través de la práctica y el promover valores en cada una de sus acciones. Esto lo convierte en un formador, si se deja de lado los valores el docente solo se convierte en instructor.

Montenegro (2003), el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones, lo cual está determinado por factores relacionados con los estudiantes, el entorno y el propio docente.

Actualmente es importante la evaluación del desempeño docente para fines de mejoramiento continuo de la calidad. Sin embargo, la evaluación debe tener como único objetivo el identificar las debilidades donde se está fallando, las cuales se convertirían en oportunidades de mejora para el docente y la institución educativa. Para que suceda esto, tanto acompañados y acompañantes deben entender la verdadera esencia del acompañamiento no es el castigo o sanción sino el identificar las debilidades para superarlas en forma conjunta

Según Valdés (2000), el desempeño profesional del docente es el efecto educativo que produce en los alumnos.

Es decir el desempeño docente tiene un impacto negativo o positivo en las capacidades pedagógicas de los estudiantes y en su desarrollo personal expresado en valores. Si se toma, en cuenta que los estudiantes toman de ejemplo a sus docentes, un comportamiento ejemplar tendrá un efecto positivo en los estudiantes; sin embargo, los comportamientos negativos de los docentes a su vez, tiene un efecto negativo en los estudiantes.

El despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Según Chiroque (2006), el desempeño docente hace referencia al proceso de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión.

El desempeño del docente está relacionado directamente con las actividades que realiza diariamente en el cumplimiento de sus funciones y que implica tener los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes adecuadas para la enseñanza aprendizaje. Es decir el desempeño del docente está relacionado con las actividades que realiza en el quehacer educativo en las diferentes áreas de aprendizaje según su formación profesional.

### **El buen docente**

García & Rodríguez (2005), manifiesta que un buen maestro es aquella persona que realiza sus funciones de manera cabal y correcta demostrando eficiencia profesional en su trabajo.

En ese sentido el docente debe estar preparado y tener las habilidades y destrezas adecuadas para la enseñanza aprendizaje. Esto implica, que el docente tiene que tener el hábito de actualizarse constantemente de acuerdo a los avances científicos y tecnológicos. Así mismo implica el manejo eficiente de las tecnologías de la información y la comunicación con fines de mejoramiento del proceso de enseñanza aprendizaje. Con el uso de las herramientas tecnológicas y metodológicas actualizadas es posible que los docentes alcancen su máximo desempeño.

Así mismo, García & Rodríguez (2005), señalan que el docente será capaz de despertar y conservar el interés de los estudiantes y dirigirlos hacia tareas que logren éxito, sin descuidar la práctica de valores.

En ese sentido en la actualidad se hace necesario cada vez más la existencia de docentes probos con actitudes positivas que asuman con responsabilidad su función de formadores, no solo de instructores. Es decir el buen maestro no solo se preocupa por enseñar conocimientos habilidades y destrezas si

no de formar a sus alumnos a través de la práctica de valores. En síntesis un buen maestro es aquel que se preocupa por tener una eficiencia profesional pero practicando y enseñando valores.

En ese contexto, en el Perú, el Ministerio de educación MINEDU (2014) a través del documento denominado Marco de Buen Desempeño Docente ha dado las primeras bases para los cambios en torno a esa nueva visión de docente que la sociedad exige.

### **Elementos del Desempeño docente**

Según MINEDU (2012) en el marco de buen desempeño docente, en la definición de desempeño se identifica tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados.

#### **Elementos:**

**Actuación:** Comportamiento observable, que puede ser descrito y/o medido.

Esta condición está relacionada con el comportamiento del docente dentro y fuera del aula, por lo que se exige que el docente debe mantener un comportamiento ejemplar, digno de imitar por parte de los estudiantes.

**Responsabilidad:** Referencia a las funciones generales de la profesión.

Esta condición hace referencia a la responsabilidad de los docentes en el cumplimiento de sus funciones. Esto está relacionado con la responsabilidad principalmente con el cumplimiento de los horarios, el cumplimiento del desarrollo de los contenidos, el cumplimiento las programaciones académicas y el cumplimiento con la participación y compromiso con el desarrollo institucional.

**Resultados:** Referencia a la determinación de logros generales y específicos comprometidos en la actuación.

Esta condición hace referencia al cumplimiento de logros académicos e institucionales relacionados con la función docente. Es decir, está relacionado con los resultados de logros de los estudiantes a nivel de aula y a nivel personalizado en cada estudiante. Asimismo, está relacionado con los logros institucionales donde el docente contribuye directamente para el logro de resultados positivos. Por el contrario, su escasa participación y no compromiso con la institución conlleva a resultados negativos.

### **Dimensiones del Desempeño docente**

Respecto a las dimensiones del desempeño docente, Guerrero (2011) manifiesta que son tres: Dimensión pedagógica, Dimensión profesional y Dimensión político Social.

#### **Dimensión pedagógica**

Para Guerrero (2011), esta dimensión está relacionada directamente con el quehacer profesional del docente en el aula tanto en teoría como en práctica; es decir está relacionado con la planificación de la Enseñanza-Aprendizaje, en la cual tiene que organizar el tiempo, seleccionar los materiales educativos y equipos necesarios con fines de alcanzar niveles de aprendizaje esperados. Asimismo incluye la planificación con fines de motivar a los estudiantes hacia la materia que se desarrolla. Esto implica la utilización de estrategias motivadoras. Por otro lado el desarrollo profesional del docente también implica el promover y desarrollar un clima favorable tanto en el aula como a nivel institucional. Esto implica que las relaciones interpersonales entre docentes y alumnos y viceversa debe ser en un clima de confianza pero manteniendo el respeto debido, de tal manera que exista una comunicación eficaz que conlleve al involucramiento y cuidado mutuo. Asimismo las relaciones interpersonales entre docentes deben estar basada en la confianza, apoyo mutuo y confraternidad que permitan la integración y el trabajo en equipo.

Asimismo dentro de la función pedagógica del docente se encuentra la evaluación, la misma que debe realizarse sin privilegios ni discriminación alguna tratando siempre de ser justa y eficaz con fines de obtener información válida y confiable para realizar la retroalimentación respectiva.

Dentro de la dimensión pedagógica también se encuentra la ejecución eficaz del proceso Enseñanza – aprendizaje por parte del docente, la misma que consiste básicamente en el cumplimiento de lo planificado, cumplimiento del tiempo, desarrollo de los temas, alcanzar objetivos y metas previstas

### **Dimensión Profesional**

La dimensión profesional está relacionada con el dominio de contenidos por parte del docente de las materias que desarrolla, así como de su actualización profesional tanto en el aspectos teórico y práctico en el área en que se desempeñan (Rincón 2005). Asimismo, para ganarse el respeto en el estudiante y la comunidad educativa, el docente tiene que desarrollar su profesión practicando la ética y cultivando valores que le permitan al estudiante mirarlo como ejemplo digno de imitar. En caso contrario, no será respetado ni podrá ejercer liderazgo alguno.

Asimismo para un desarrollo profesional exitoso dentro de las instituciones educativas, el docente tiene que tener el dominio y participar en la elaboración de instrumentos de gestión pedagógica.

### **Dimensión político social.**

Guerrero (2011) la dimensión político social está referida con el desarrollo integral de los estudiantes, dado que actualmente no solo se busca desarrollar conocimientos y habilidades y destrezas si no que la base fundamental es la práctica de valores. Formando estudiantes con fundamentos sociales de igualdad, equidad y libertad así como responsables y respetuoso del cuidado del medio ambiente. En otras palabras el docente tiene la enorme responsabilidad con la sociedad de formar personas íntegras que contribuyan al desarrollo de su comunidad y del país. Es decir sobre el



docente recae la responsabilidad de formar en forma integral a los estudiantes, no solo en conocimientos, habilidades y destrezas, sino practicar valores que conlleven a formar personas capaces de contribuir a la transformación de la sociedad, disminuyendo así la carga social negativa que tiene actualmente el país como la drogadicción, violación, delincuencia, alcoholismo etc.

### **Evaluación del Desempeño docente**

Para Fuchs (1997), “Existe, sin duda, un renovado interés por el papel que juega la evaluación del profesorado en la mejora de la educación”. Hasta ahora se ha planteado una diversidad de razones para realizar una evaluación del desempeño docente; algunas son complementarias, no excluyentes entre sí. Sin embargo no debe perderse de vista que la estrategia fundamental para el mejoramiento continuo del desempeño docente tiene como herramienta principal la evaluación del desempeño docente con la finalidad de identificar donde se está fallando, donde están las debilidades para superarlas en forma conjunta a través de planes de mejora, para ello se tiene que desterrar la idea de que el acompañamiento es un instrumento de castigo o de sanción para los docentes en ese sentido la cultura de la evaluación debe trabajarse tanto en acompañantes como acompañados con la finalidad de que asimilen que el acompañamiento es un instrumento de mejoramiento continuo en el que acompañantes y acompañados deben intervenir.

Emery (2001), manifiesta que los estudiantes aspirantes hacer docentes presentan voluntad por un sistema de evaluación con el único propósito de mejorar el desempeño de los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes. Es decir, la evaluación es considerada como una herramienta para el mejoramiento continuo. El autor propone tres objetivos fundamentales:

- Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional de docentes. Para ello se hace necesario la existencia de un sistema de evaluación claro

transparente con la finalidad de desarrollar y fortalecer las capacidades de los docentes es decir las evaluaciones de los docentes tiene que ser oportunidades para su desarrollo profesional independientemente de los resultados que se alcancen pero manteniendo el criterio de mejoramiento continuo.

- Contribuir al mejoramiento de la gestión pedagógica de las instituciones educativas. Este objetivo se alcanzará en la medida que se desarrolle y alcance el objetivo anterior. Es decir, mientras la evaluación estimule y fortalezca las capacidades del docente, también se contribuirá al desarrollo de la gestión pedagógica en las instituciones educativas, dado que el docente es el gestor del aprendizaje y está en la capacidad de contribuir con propuestas de mejora del proceso de enseñanza aprendizaje en la institución educativa.

- Contribuir en la formación integral de los estudiantes. Contando con docentes que estén alertos respecto a su rol, tarea y función así como conocen como analizarlas y mejorarlas en beneficio del mejoramiento continuo del proceso de enseñanza de aprendizaje en las instituciones educativas.

#### **I.4. Formulación del problema**

##### **I.4.1. Problema general**

¿Cuál es la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente de la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017?

##### **I.4.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017?

- ¿Cuál es el nivel del desempeño docente de la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017?
- ¿Cuál es la influencia de la comunicación en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta- Marcavelica, 2017?
- ¿Cuál es la influencia de las actitudes en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta- Marcavelica, 2017?
- ¿Cuál es la influencia de las normas de convivencia en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017?

### **I.5. Justificación del estudio**

La presente investigación se justifica por tener, valor teórico, aplicación práctica y utilidad metodológica. Tiene valor teórico porque recopilará información válida y confiable de la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica. Es decir, desde el punto de vista teórico es importante, pues se va a contribuir a profundizar el conocimiento sobre las dimensiones de la comunicación, las actitudes y las normas de convivencia, que podrían influir en el desempeño docente.

Respecto a la justificación por tener aplicación práctica, se fundamenta en que los resultados de la investigación servirán para la toma de decisiones con el fin de mejorar los niveles de relaciones interpersonales y el desempeño del docente en beneficio del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes. Es decir, los resultados de la investigación servirán para que los directivos le den la debida importancia a la gestión

de buenas relaciones interpersonales como soporte facilitador del mejoramiento del desempeño docente en la institución educativa.

Así mismo, la presente investigación se justifica por tener utilidad metodológica debido a que las técnicas e instrumentos empleados en el estudio, se ha demostrado su validez y confiabilidad y podrán ser utilizados en otros trabajos de investigación similares al presente estudio. Asimismo, el estudio permitirá conocer con objetividad la relación entre las variables: Relaciones interpersonales y desempeño docente en la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica; así como establecer acciones de mejora de las dimensiones Pedagógica, Profesional y Político Social del docente con la finalidad de mejorar el nivel del desempeño de los docentes.

## **I.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

H0: No existe influencia significativa de las relaciones interpersonales en el desempeño docente de la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017.

H1: Existe influencia significativa de las relaciones interpersonales en el desempeño docente de la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

- El nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017 es regular.

- El nivel del desempeño docente de la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017 es regular.
- Existe influencia significativa de la comunicación en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica, 2017.
- Existe influencia significativa de las actitudes en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica, 2017.
- Existe influencia significativa de las normas de convivencia en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

## **I.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de las relaciones interpersonales en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.
- Diagnosticar el nivel del desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.
- Determinar la influencia de la comunicación en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica, 2017.

- Determinar la influencia de las actitudes en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica, 2017.
- Determinar la influencia de las normas de convivencia en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

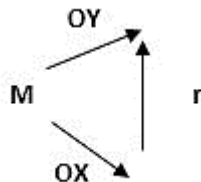
Teniendo en cuenta los aspectos metodológicos de Hernández (2012), el diseño de la investigación a desarrollar respondió a un estudio correlacional, no experimental transversal.

La investigación fue correlacional porque para realizar la investigación se relacionó las variables de estudio mediante el análisis estadístico del coeficiente de Pearson.

La investigación fue no experimental porque la investigadora no manipuló las variables de estudio.

La investigación fue transversal porque se realizó en un periodo de tiempo determinado.

Su esquema del diseño es el siguiente:



O x : Relaciones Interpersonales

r : Relación entre las variables.

O y : Desempeño Docente

M : Muestra del estudio: Docentes de la I.E. N° 20508 “San Francisco De Asís”, La Quinta-Marcavelica.

## 2.2. Variables, operacionalización

### 2.2.1. Variables

Variable Independiente: Relaciones interpersonales

Variable Dependiente: Desempeño docente

### 2.2.2. Operalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>V<sub>1</sub>: Relaciones interpersonales</b>	Las relaciones interpersonales en los docentes son el fruto de compartir, de trabajar en un mismo ambiente y de interactuar de manera positiva o negativa a través de la comunicación, actitudes y normas de convivencia (Bolaños, 2015).	Nivel de la interacción de los docentes en la institución educativa a través de la comunicación, actitudes y normas de convivencia; medido por medio de un cuestionario con escala valorativa.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilidad</li> <li>- Agudeza</li> <li>- Receptividad</li> <li>- Estimulo</li> <li>- Asertividad</li> <li>- Uso del silencio</li> <li>- Preparación cuidadosa</li> </ul>	- Nominal
			Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeto</li> <li>- Solidaridad</li> <li>- Lealtad</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Cooperación</li> </ul>	



			Normas de convivencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Docentes- Alumnos</li> <li>- Docentes- Docentes</li> <li>- Docentes- Directivos</li> <li>- Docentes- PP.FF.</li> <li>- Afectividad</li> <li>- Buenos modales</li> </ul>	
--	--	--	-----------------------	--	--

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>V2: Desempeño de los Docentes</b>	Hace referencia al proceso de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión en su dimensión, pedagógica, profesional y político social. (Chiroque 2006).	Nivel de la práctica docente en su dimensión, pedagógica, profesional y político social, medido a través de un cuestionario con escala valorativa.	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación de la E –A</li> <li>- Generación de un clima favorable</li> <li>- Ejecución eficaz de proceso E- A</li> <li>- Evaluación justa y eficaz.</li> </ul>	- Nominal
			Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dominio de contenidos</li> <li>- Actualización profesional</li> <li>- Ética y valores</li> <li>- Manejo de Gestión pedagógica</li> </ul>	
			Político Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formar estudiantes con fundamentos de igualdad, equidad y libertad.</li> </ul>	

				<ul style="list-style-type: none"><li>- Formar estudiantes respetuosos del cuidado del Medio ambiente.</li><li>- Formar personas integras que contribuyan al desarrollo de la sociedad.</li></ul>	
--	--	--	--	---	--

## 2.3 Población y muestra

La población y muestra del estudio estuvo integrada por 10 docentes de la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica, 2017, tal como se indica en el cuadro siguiente:

Cuadro N°01: Distribución de por sexo de los docentes de la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica

	Población		Muestra	
	H	M	H	M
N° de docentes	6	4	6	4

Fuente: Cuadro de asignación de personal de IE “San Francisco De Asís”, La Quinta-Marcavelica

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

### 2.4.1. Técnicas e instrumentos

Para recoger la información se utilizaron instrumentos diseñados para el presente estudio.

<b>Variable</b>	<b>Técnica</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Fuente</b>
<b>Relaciones Interpersonales</b>	Encuesta	Cuestionario	Docentes
<b>Desempeño docente</b>	Encuesta	Cuestionario	Docentes

Los datos fueron recogidos con los instrumentos mencionados anteriormente, se organizaron de tal manera que se haga visible la información referida a cada objetivo, se procesaron con porcentajes y medidas estadísticas descriptivas, y además se empleó un estadístico

inferencial para comprobar la significatividad de la correlación existente.

Los datos que se obtuvieron se organizaron en tablas y gráficos y fueron interpretados para contrastar las hipótesis y formular las conclusiones que nos llevaron a formular las recomendaciones adecuadas.

#### **2.4.2. Validez y confiabilidad**

Para la validación de los instrumentos de la presente investigación se utilizó el mecanismo de juicio de expertos para lo cual se realizaron las observaciones pertinentes, las cuales fueron levantadas por la investigadora y evaluadas mediante una lista de cotejo con los indicadores siguientes: congruencia de ítems, amplitud de contenidos, redacción de los ítems, claridad y precisión y pertinencia.

Para la determinación de la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto de 10 unidades muestrales con la finalidad de determinar la solidez interna. Dicho índice fue analizado con el estadístico Alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente de 0.822 para el cuestionario de Relaciones interpersonales y de 0.871 para el de Desempeño docente.

#### **2.5 Métodos de análisis de datos**

Los datos obtenidos en la presente investigación fueron analizados y procesados en el programa SPSS v. 19, mediante los siguientes pasos:

- ✓ Se Aplicó la estadística descriptiva para la elaboración de Tablas y Gráficos de frecuencia.

- ✓ Se estableció la relación entre 2 variables de estudios mediante la correlación y el porcentaje de relación entre las variables mediante el coeficiente de determinación cuya escala es la siguiente:

$r = 0$ : Correlación nula

<b>r</b>	<b>Interpretación</b>
$\pm 0.80$ a $\pm 0.99$	Muy alta
$\pm 0.60$ a $\pm 0.79$	Alta
$\pm 0.40$ a $\pm 0.59$	Moderada
$\pm 0.20$ a $\pm 0.39$	Baja
$\pm 0.01$ a $\pm 0.19$	Muy baja

Fuente: UCV (2014) Guía de aprendizaje de métodos estadísticos.

- ✓ Se efectuó la prueba de hipótesis mediante el análisis de varianza (ANOVA).

## 2.6 Aspectos éticos

En la presente investigación se tuvo en cuenta criterios éticos como el respeto a los lineamientos para la elaboración de estudios científicos, así mismo se contó con la autorización de los sujetos de estudio, se trabajó con honestidad la información obtenida y se cumplió las normas establecidas por la APA para la mención de citas y referencias bibliográficas.

### III. RESULTADOS:

O<sub>1</sub>: Identificar el nivel de las relaciones interpersonales en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

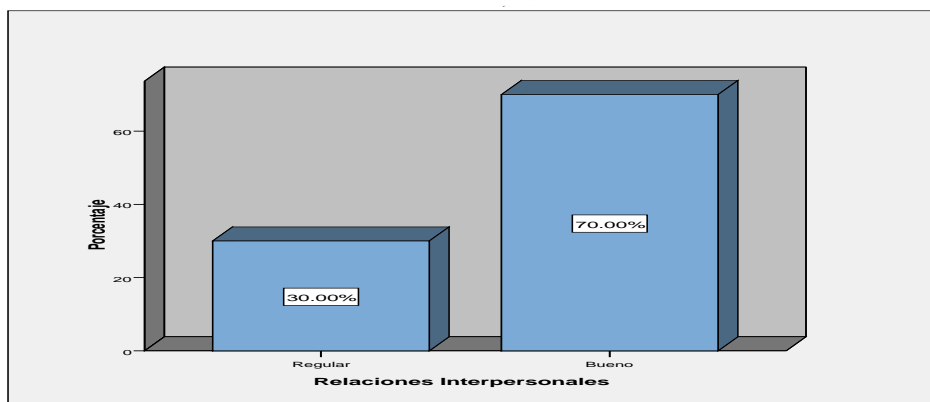
**Tabla N°1**

Nivel de las relaciones interpersonales en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

#### Relaciones Interpersonales

		f	%
Válidos	Malo	0	0.0
	Regular	3	30.0
	Bueno	7	70.0
	Total	10	100.0

**Fuente:** Encuesta aplicada



**Figura 1:** Nivel de las relaciones interpersonales en la I.E N°20508”San Francisco de Asís”

Según los resultados mostrados en la Tabla N°1 y la Figura N°1, respecto al Nivel de las relaciones interpersonales en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, muestran que el 70.0% de los docentes lo califican con Nivel Bueno y el 30.0% lo calificación con nivel Regular.

**O<sub>2</sub>:** Diagnosticar el nivel del desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

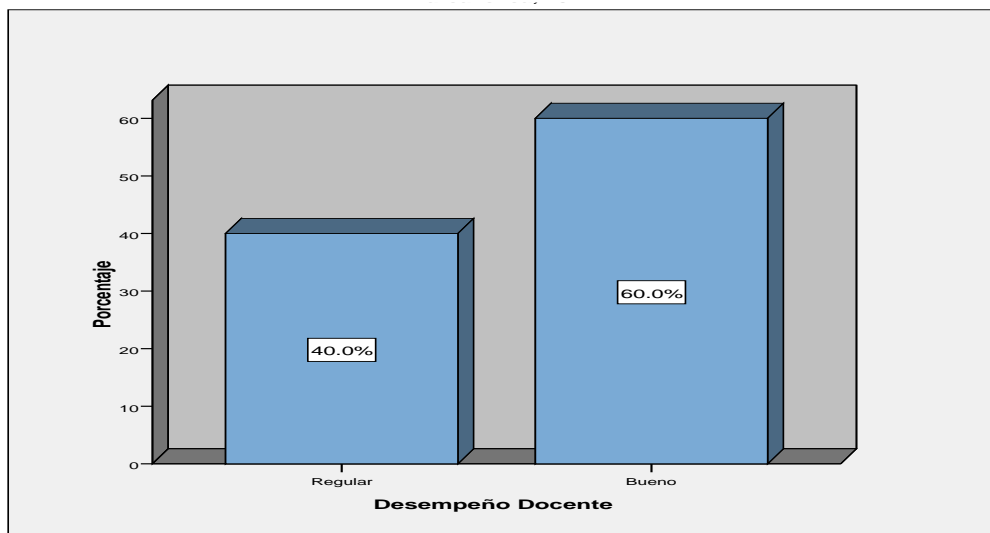
**Tabla N°2**

Nivel del desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

**Desempeño Docente**

	f	%
Malo	0	0.0
Regular	4	40.0
Bueno	6	60.0
Total	10	100.0

**Fuente:** Encuesta aplicada



**Figura 2:** Nivel de desempeño docente en la I.E.N°20508”San Francisco de Asís”

Según los resultados mostrados en la Tabla N°2 y la Figura N°2, respecto al Nivel del Desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, los resultados muestran que el 60.0% de los docentes se encuentra en Nivel Bueno y el 40.0% se encuentra en nivel Regular.

**O<sub>3</sub>:** Determinar la influencia de la comunicación en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

**Tabla N°3**

**Tabla de contingencia Comunicación \* Desempeño Docente**

		Desempeño Docente				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Comunicación	Malo	f	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Regular	f	0	2	2	4
		% del total	0.0%	20.0%	20.0%	40.0%
	Bueno	f	0	2	4	6
		% del total	0.0%	20.0%	40.0%	60.0%
Total	f	0	4	6	10	
	% del total	0.0%	40.0%	60.0%	100.0%	

**Fuente:** Encuesta aplicada

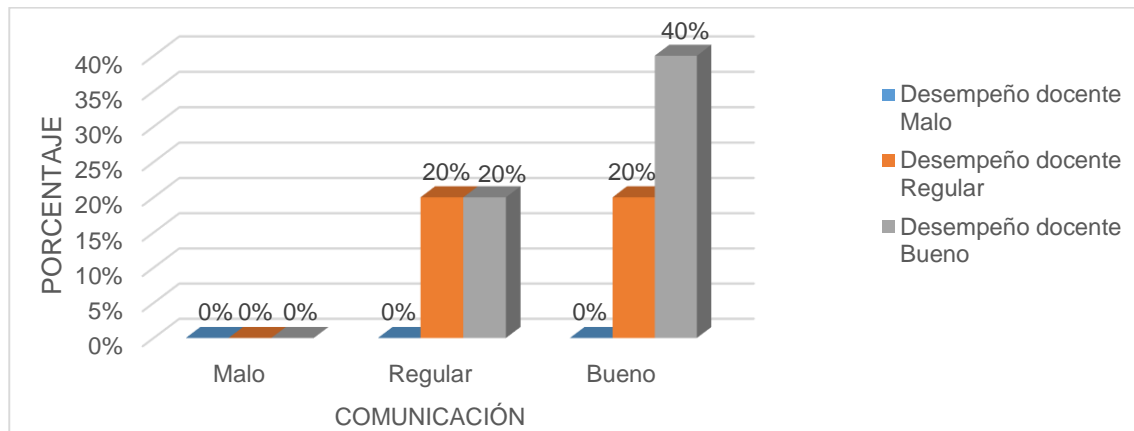


Figura 3: Relación entre la comunicación y el desempeño docente

En la Tabla N°3, se muestra la Tabla de contingencia de la dimensión Comunicación de las Relaciones interpersonales y el Desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, se observa que los valores más relevantes son que el 40.0% de los docentes califican con nivel Bueno en la dimensión Comunicación y el 40.0% de los docentes califican con un Desempeño docente en nivel Bueno.



### Tabla N°4

Influencia de la comunicación en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

#### Correlaciones

		Comunicación	Desempeño Docente
Comunicación	Correlación de Pearson	1	.649(*)
	Sig. (bilateral)		.042
	N	10	10
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	.649(*)	1
	Sig. (bilateral)	.042	
	N	10	10

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** Encuesta aplicada

En la tabla N° 4 se muestra Influencia de la comunicación en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017; a través del coeficiente de Pearson y la significatividad bilateral; observándose que se tiene una significancia de ( $r= 0,649$ ,  $P=0.042 < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces, existe influencia significativa de la dimensión comunicación de las Relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017. Según el coeficiente de Pearson la influencia es Alta ( $r= 0,649$ ).

**Tabla N°5**  
**Coefficiente de Determinación (R<sup>2</sup>)**

**Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado
1	.649(a)	.421

a Variables predictoras: (Constante), Comunicación

**Fuente:** Encuesta aplicada

Así mismo la Tabla N°5 muestra el coeficiente de Determinación R<sup>2</sup> para determinar la Influencia de la comunicación en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017; observándose que el coeficiente R<sup>2</sup> tiene un valor 0.421. Es decir, la dimensión Comunicación de las Relaciones interpersonales tiene influencia directamente proporcional de 42.1% en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

**O4:** Determinar la influencia de las actitudes en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

**Tabla N°6**

**Tabla de contingencia Actitudes \* Desempeño Docente**

Niveles		Desempeño Docente				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
Actitudes	Malo	f	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		f	0	1	0	1
		% del total	0.0%	10.0%	.0%	10.0%
		f	0	3	6	9
		% del total	0.0%	30.0%	60.0%	90.0%
Total	% del total	0.0%	40.0%	60.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta aplicada

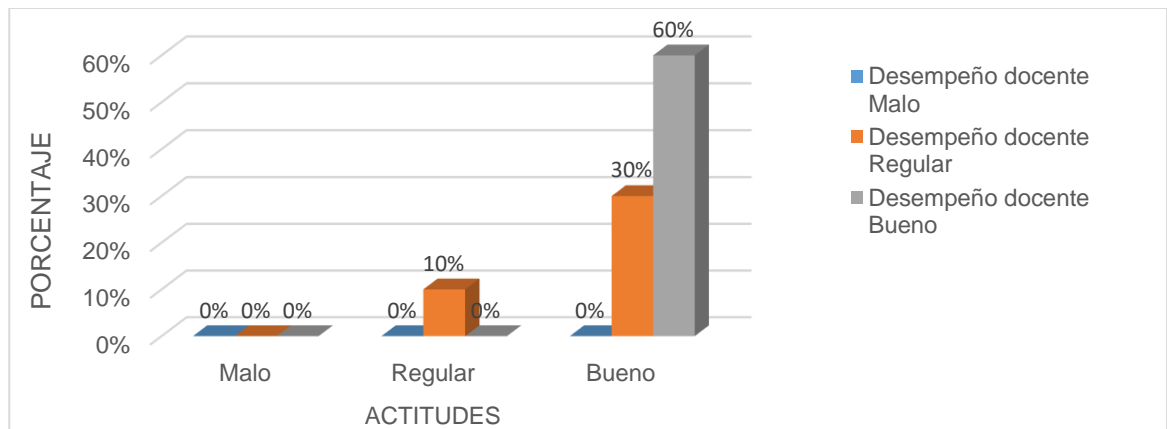


Figura 4: Relación entre actitudes y desempeño docente

En la Tabla N°6 y Figura N°4, se muestra la Tabla de contingencia de la dimensión Actitudes de las Relaciones interpersonales y el Desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, se observa que los valores más relevantes son que el 60.0% de los docentes califican con nivel Bueno en la dimensión Actitudes y el 60.0% de los docentes califica con un Desempeño docente en nivel Bueno.

**Tabla N°7**  
Influencia de las actitudes en el desempeño docente en la I.E. N°20508  
“San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

**Correlaciones**

		Actitudes	Desempeño Docente
Actitudes	Correlación de Pearson	1	.810(**)
	Sig. (bilateral)		.005
	N	10	10
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	.810(**)	1
	Sig. (bilateral)	.005	
	N	10	10

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Encuesta aplicada

En la tabla N° 7 se muestra Influencia de las actitudes en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017; a través del coeficiente de Pearson y la significatividad bilateral; observándose que se tiene una significancia de ( $r= 0,810$ ,  $P=0.005 < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces, existe influencia significativa de la dimensión Actitudes de las Relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017. Según el coeficiente de Pearson la influencia es Muy Alta ( $r= 0,810$ ).

**Tabla N°8**  
**Coefficiente de Determinación (R<sup>2</sup>)**

**Resumen del modelo**

---

Modelo	R	R cuadrado
1	.810(a)	.656

---

a Variables predictoras: (Constante), Actitudes

**Fuente:** Encuesta aplicada

Así mismo la Tabla N°8 muestra el coeficiente de Determinación R<sup>2</sup> para determinar la Influencia de las Actitudes en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta - Marcavelica, 2017; observándose que el coeficiente R<sup>2</sup> tiene un valor 0.656. Es decir, la dimensión Actitudes de las Relaciones interpersonales tiene influencia directamente proporcional de 65.6% en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

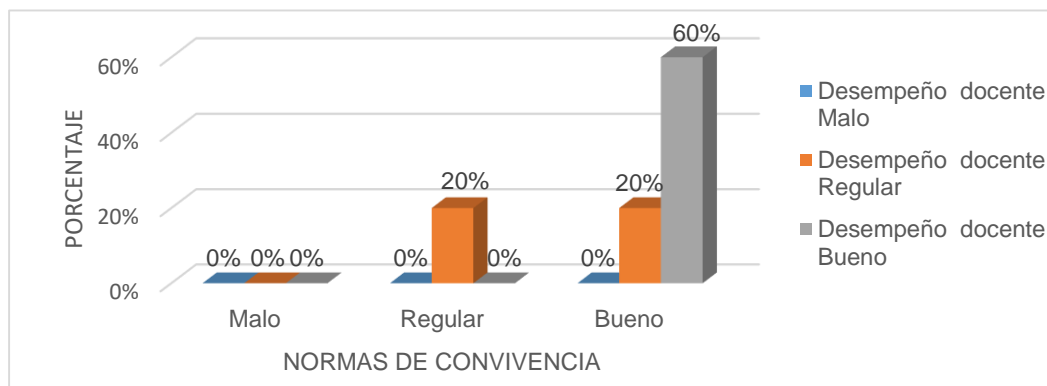
**O5:** Determinar la influencia de las normas de convivencia en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

**Tabla N°9**

**Tabla de contingencia Normas de Convivencia \* Desempeño Docente**

Normas de Convivencia	Niveles	f	Desempeño Docente			Total
			Malo	Regular	Bueno	
	Malo	f	0	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Regular	f	0	2	0	2
		% del total	0.0%	20.0%	.0%	20.0%
	Bueno	f	0	2	6	8
		% del total	0.0%	20.0%	60.0%	80.0%
Total	f	0	4	6	10	
	% del total	0.0%	40.0%	60.0%	100.0%	

Fuente: Encuesta aplicada



**Figura 5:** Relación entre normas de convivencia y desempeño docente

En la Tabla N°9 y Figura N°5, se muestra la Tabla de contingencia de la dimensión Normas de convivencia de las Relaciones interpersonales y el Desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, se observa que los valores más relevantes son que el 60.0% de los docentes califican con nivel Bueno en la dimensión Normas de convivencia y el 60.0% de los docentes califica con un Desempeño docente en Nivel Bueno.

**Tabla N°10**

Influencia de las normas de convivencia en el desempeño docente en la I.E.  
N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

**Correlaciones**

		Normas de Convivencia	Desempeño Docente
Normas de Convivencia	Correlación de Pearson	1	.641(*)
	Sig. (bilateral)		.046
	N	10	10
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	.641(*)	1
	Sig. (bilateral)	.046	
	N	10	10

\* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**Fuente:** Encuesta aplicada

En la tabla N° 10 se muestra Influencia de las Normas de convivencia en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica, 2017; a través del coeficiente de Pearson y la significativa bilateral; observándose que se tiene una significancia de ( $r= 0,641$ ,  $P=0.046$ ,  $< 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces, existe influencia significativa de la dimensión Normas de convivencia de las Relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica, 2017. Según el coeficiente de Pearson la influencia es Alta ( $r= 0,641$ ).

**Tabla N°11**  
**Coefficiente de Determinación (R<sup>2</sup>)**  
**Resumen del modelo**

Modelo	R	R cuadrado
1	.641(a)	.410

a Variables predictoras: (Constante), Normas de Convivencia

**Fuente:** Encuesta aplicada

Así mismo la Tabla N°11 muestra el coeficiente de Determinación R<sup>2</sup> para determinar la Influencia de las Normas de convivencia en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017; observándose que el coeficiente R<sup>2</sup> tiene un valor 0.410. Es decir, la dimensión Normas de convivencia de las Relaciones interpersonales tiene influencia directamente proporcional de 41.0% en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.



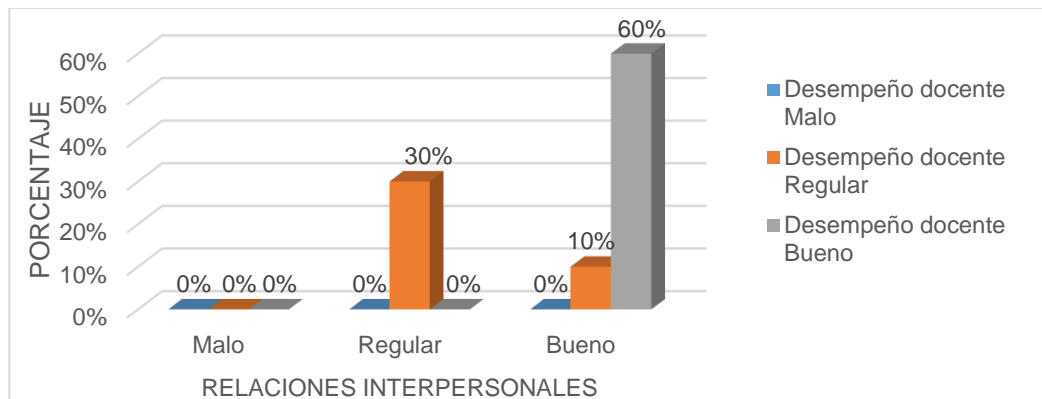
**Objetivo General:** Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

**Tabla N°12**

**Tabla de contingencia Relaciones Interpersonales \* Desempeño Docente**

		Desempeño Docente			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Relaciones Interpersonales	Malo	f	0	0	0
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%
	Regular	f	0	3	0
		% del total	0.0%	30.0%	0.0%
	Bueno	f	0	1	6
		% del total	0.0%	10.0%	60.0%
Total		f	0	4	6
		% del total	0.0%	40.0%	60.0%

**Fuente:** Encuesta aplicada



**Figura 6:** Relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente

En la Tabla N°12 y la Figura N°6, se muestra la Tabla de contingencia Relaciones interpersonales y Desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, se observa que los valores más relevantes son que el 60.0% de los docentes califican con nivel Bueno las Relaciones interpersonales y el 60% de los docentes califican con un Desempeño docente nivel Bueno.

**Tabla N°13**

Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

**Correlaciones**

		Relaciones Interpersonales	Desempeño Docente
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	1	.824(**)
	Sig. (bilateral)		.003
	N	10	10
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	.824(**)	1
	Sig. (bilateral)	.003	
	N	10	10

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas aplicadas

En la tabla N° 13 se muestra la Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017; a través del coeficiente de Pearson y la significatividad bilateral; observándose que se tiene una significancia ( $r=0,824$ ,  $P=0.003 < 0.05$ ) por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces, existe influencia significativa de las Relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017. Según el coeficiente de Pearson la influencia es Muy Alta ( $r=0,824$ ).

**Tabla N°14**  
**Coefficiente de Determinación (R<sup>2</sup>)**

**Resumen del modelo**

---

Modelo	R	R cuadrado
1	.824(a)	.680

a Variables predictoras: (Constante), Relaciones Interpersonales

**Fuente:** Encuestas aplicadas

Así mismo, la Tabla N°14 muestra el coeficiente de Determinación R<sup>2</sup> para determinar la Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017; observándose que el coeficiente R<sup>2</sup> tiene un valor 0.680. Es decir, la variable Relaciones interpersonales tiene influencia directamente proporcional de 68.0% en el Desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

#### IV. DISCUSIÓN

Respecto al Objetivo General, Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017, en la Tabla de contingencia Relaciones interpersonales y Desempeño del docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, se observa que los valores más relevantes son que el 60.0% de los docentes califican con nivel Bueno las Relaciones interpersonales y a la vez muestran un Desempeño docente en Nivel Bueno. Así mismo se tiene una significancia menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces, existe influencia significativa de las Relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017. Según el coeficiente de Pearson la influencia es Muy Alta (0,824). Es decir, la variable Relaciones interpersonales tiene influencia directamente proporcional de 68.0% en el Desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

Estos resultados indican que si los niveles de las relaciones interpersonales varían, el desempeño de los docentes también varía. Es decir, que a mayores niveles de relaciones interpersonales, mayores niveles de desempeño del docente, así como a menores niveles de relaciones interpersonales, menores niveles de desempeño del docente.

Los resultados encontrados se relacionan con los encontrados por Benito (2013), en su tesis denominada “Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción”, El estudio concluye que la satisfacción de los docentes respecto a estas relaciones interpersonales, influye en su valoración sobre el funcionamiento de los órganos colegiados del centro; es decir, está condicionada por la satisfacción en las relaciones interpersonales que los profesores mantienen con los compañeros, padres y dirección, respectivamente.

Respecto al primer objetivo específico, Identificar el nivel de las relaciones interpersonales en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica, 2017, se observa que el Nivel de las relaciones interpersonales en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, muestran que el 70.0% de los docentes lo califican con Nivel Bueno y el 30.0% lo calificación con nivel Regular. Estos resultados indican que más de la mitad de los docentes percibe que dentro de la I.E existe una comunicación adecuada, que los docentes presentan actitudes positivas y que se adecuan a las normas de convivencia establecidas. Sin embargo existe un porcentaje considerable (30%) que manifiesta que las relaciones interpersonales tienen algunas deficiencias en la I.E en cuanto a la comunicación entre docentes y directivos, así como debido a actitudes personalistas de algunos de los docentes y que algunos se niegan a cumplir las normas establecidas por la institución.

Los resultados de la investigación difieren con los encontrados por Beiza (2012), en su tesis denominada “Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional ” El estudio concluye que los docentes no manejan las relaciones interpersonales como una herramienta que mejore y optimice el clima organizacional, es por ello que en el plantel se dificulta el trabajo en equipo y los docentes carecen de aspectos que estimulen un clima organizacional afable, tales como la disposición y motivación.

Respecto al segundo objetivo específico, Identificar el nivel del desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017, se observa que el Nivel del Desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, los resultados muestran que el 60.0% de los docentes se encuentra en Nivel Bueno y el 40.0% se encuentra en nivel Regular.

Los resultados indican que más de la mitad de los docentes se autocalifica con nivel Bueno; es decir presentan dominio y habilidades pedagógicas así como presentan un nivel profesional adecuado y se relacionan y tienen buenas relaciones con los padres de familia y la comunidad. Sin embargo menos de la mitad de los docentes manifiestan que existe algunas deficiencias de los docentes en la parte pedagógica por la falta de capacitación especializada, así como existe despreocupación de algunos docentes en su crecimiento profesional y no tienen una relación adecuada con los padres de familia y la comunidad, debido a su falta de participación en las actividades extracurriculares.

Los resultados encontrados se relacionan con los encontrados por Espinoza (2014), en su estudio denominado “Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de educación básica del centro educativo colegio de bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portobello, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014”, El estudio concluye el desempeño pedagógico de los docentes es bueno pues toma en cuenta los intereses, motivaciones y conocimientos previos de los alumnos como punto de partida en su clase, la cual siempre planifica previamente, procurando cumplir con las actividades allí programadas.

Respecto al tercer objetivo específico, determinar la influencia de la comunicación en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017, en la Tabla de contingencia de la dimensión Comunicación de las Relaciones interpersonales y el Desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, se observa que los valores más relevantes son que el 40.0% de los docentes califican con nivel Bueno en la dimensión Comunicación y a la vez muestran un Desempeño docente Bueno. Así mismo, se tiene una significancia menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces existe influencia significativa de la dimensión comunicación de las Relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La

Quinta- Marcavelica, 2017. Según el coeficiente de Pearson la influencia es Alta (0,649). Es decir, existe una influencia Alta, a mayores niveles de la dimensión comunicación de las relaciones interpersonales mayores niveles de desempeño de docente y a su vez, a menores niveles de la dimensión comunicación de las relaciones interpersonales menores niveles de desempeño de docente. Así mismo, según el Coeficiente  $R^2$ , la dimensión Comunicación de las Relaciones interpersonales tiene influencia directamente proporcional de 42.1% en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

Es decir la capacidad que tienen los docentes para tener la flexibilidad, asertividad, cuidado, agudeza y receptividad que tienen los docentes para comunicarse con sus compañeros así como con los directivos, influyen positivamente en el desempeño del docente dado que le permite trabajar en equipo y en un ambiente laboral adecuado .

Respecto al cuarto objetivo específico, determinar la influencia de las actitudes en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017, en la Tabla de contingencia de la dimensión Actitudes de las Relaciones interpersonales y el Desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, se observa que los valores más relevantes son que el 60.0% de los docentes califican con nivel Bueno en la dimensión Actitudes y a la vez muestran un Desempeño docente en Nivel Bueno. Así mismo, se observa que se existe una significancia menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces existe influencia significativa de la dimensión Actitudes de las Relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017. Según el coeficiente de Pearson la influencia es Muy Alta (0,810). Es decir, existe una influencia

Alta a mayores niveles de la dimensión Actitudes de las Relaciones interpersonales mayores niveles de desempeño docente y a su vez, a menores niveles de la dimensión Actitudes de las relaciones interpersonales menores niveles de desempeño de docente. Así mismo, según el Coeficiente  $R^2$ , la dimensión Comunicación de las Relaciones interpersonales tiene influencia directamente proporcional de 42.1% en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017. Así mismo, según el Coeficiente  $R^2$ , la dimensión Actitudes de las Relaciones interpersonales tiene influencia directamente proporcional de 65.6% en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

Es decir, la conducta que tienen los docentes en el cumplimiento de sus funciones tales como respeto, solidaridad, lealtad, responsabilidad y cooperación influye positivamente en el desempeño de los docentes de la institución educativa. Esto porque se crea un ambiente laboral favorable de respeto mutuo y de participación cooperativa.

Respecto al quinto objetivo específico, determinar la influencia de las normas de convivencia en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017, en la Tabla de contingencia de la dimensión Normas de convivencia de las Relaciones interpersonales y el Desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, se observa que los valores más relevantes son que el 60.0% de los docentes califican con nivel Bueno en la dimensión Normas de convivencia y a la vez muestran un Desempeño docente en Nivel Bueno. Así mismo, se observa que se tiene una significancia, menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula, entonces, existe influencia significativa de la dimensión Normas de convivencia de las Relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017. Según el coeficiente de Pearson la influencia es Alta (0,641). Es decir, existe una influencia Alta, a mayores niveles de la



dimensión Normas de convivencia de las Relaciones interpersonales mayores niveles de desempeño de docente y a su vez, a menores niveles de Normas de convivencia de las Relaciones interpersonales menores niveles de desempeño docente. Así mismo, según el Coeficiente de  $R^2$ , la dimensión Normas de convivencia de las Relaciones interpersonales tiene influencia directamente proporcional de 41.0% en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

Es decir las normas de convivencia que se establece y se receta entre docentes alumnos, entre docentes y directivos y entre docentes y padres de familia así como, la afectividad y buenos modales que se practica en la institución influye positivamente en el desempeño de los docentes.

## V. CONCLUSIONES

- Existe Influencia directa y significativa (Muy alta) de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, con una significancia menor a 0.05 y un coeficiente de Pearson de (0.824). Así mismo tiene un coeficiente de determinación de  $R^2$  (0.680).
- El Nivel de las relaciones interpersonales en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, es Bueno calificado por 70.0% de los docentes.
- El Nivel del desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, es Bueno calificado por 60.0% de los docentes.
- Existe Influencia directa y significativa (Alta) de la Comunicación en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, con una significancia menor a 0.05 y un coeficiente de Pearson de (0.649). Así mismo tiene un coeficiente de determinación de  $R^2$  (0.421).
- Existe Influencia directa y significativa (Muy Alta) de las Actitudes en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, con una significancia menor a 0.05 y un coeficiente de Pearson de (0.810). Así mismo tiene un coeficiente de determinación de  $R^2$  (0.656).
- Existe Influencia directa y significativa (Alta) de las Normas de convivencia en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, con una significativa menor a 0.05 y un coeficiente de Pearson de (0.641). Así mismo tiene un coeficiente de determinación de  $R^2$  (0.410).

## VI. RECOMENDACIONES

- A los directivos de la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica, diseñar y establecer estrategias de mejoramiento de las relaciones interpersonales que contribuyan a su vez, al mejoramiento del desempeño del docente.
- A los directivos de la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica realizar talleres y eventos de confraternidad en la institución educativa, así como establecer normas consensuadas, con la finalidad de contribuir a mejorar los niveles de relaciones interpersonales entre los docentes.
- A los directivos de la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica realizar capacitaciones con monitoreo y acompañamiento personalizado a los docentes, previo diagnóstico de necesidades de capacitación, con la finalidad de mejorar el desempeño docente.
- A los directivos de la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica establecer en forma consensuada la forma de comunicación eficaz entre docentes, y entre docentes y directivos con la finalidad de contribuir a mejorar los niveles de comunicación y por ende, el desempeño docente.
- A los directivos de la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica, realizar círculos de aprendizaje para fortalecer las actitudes positivas de los docentes tales como responsabilidad, solidaridad, lealtad y cooperación y por ende, mejorar los niveles de desempeño docente.
- A los directivos de la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica, actualizar en forma consensuada las normas de convivencia entre los miembros de la comunidad educativa con la finalidad de que

todos estén comprometidos en respetarlas y por ende, facilitar el cumplimiento de las funciones del docente.

## VII. REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Organizacional*. (6ta Ed.) México D.F., Wadsworth Cenage Learning.
- Acosta, A (2007). *Normas de convivencia*. Junta de Andalucía “Consejería de Educación”, España.
- Acuario F. (2013). *Influencia del liderazgo educativo en las relaciones interpersonales de la escuela “Pedro Vicente Maldonado” del Cantón Pujilí, Provincia de Cotopaxi durante el año lectivo 2011-2012*. Universidad Tecnológica Equinoccial- Ecuador.
- Ainscow, M. & Hopkins, D. (2001). *Hacia las escuelas eficaces para todos*. Manual para la formación de equipos docente. Madrid: Narcea.
- Álvaro, M. et al. (1990). *Hacia un modelo causal del Rendimiento Académico*. Madrid: CIDE-MEC.
- Ararteko (2010). *Convivencia y conflicto en los centros educativos*. País Vasco, España: Gráficas Santa María.
- Barriga, S (2001) .*Psicología General*. España- Barcelona; Grupo editorial Ceac, S.A
- Beiza, A. (2012). *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional Creación Chaguaramos II*. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Benito, B (2013.) *Las relaciones interpersonales de los profesores en los centros educativos como fuente de satisfacción*, Salamanca – España.
- Bolaños, J (2015).*Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Universidad Landibar Guatemala.

- Buxarris, M & Martínez, M. (2000). *Educación en valores y democracia: propuesta pedagógica* – Barcelona, España.
- Carreras, LI. (2006). *Cómo educar en valores: materiales, textos, recursos y técnicas* – Barcelona, España.
- Chiavenato, I. (2003). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición. Mc Graw Hill. Bogotá, Colombia.
- Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeño docente*. Informe 45. Lima.
- Choque R. (1996) *Habilidades para la vida*. Edit. Signo. Lima Perú.
- Consejo Nacional de la Educación (2009). *Programa de acompañamiento pedagógico – para mejorar aprendizajes en instituciones educativas de áreas rurales*.
- Emery, H. (2001). *Lecciones de la experiencia del reino unido en el desarrollo de los estándares de calidad de la enseñanza*. Potencia presentada en el seminario internacional “Profesionalismo docente y calidad de la educación”. Santiago, Chile, mayo 8 del 2001.
- Escámez, J.(1999). *El profesor y los valores* – Buenos Aires, Argentina
- Espinoza, G (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de educación básica superior del centro educativo colegio de bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro, en el año lectivo 2013-2014*, Ecuador.
- Esponera, J & Sierra, J (2011) *¿Cómo educar y enseñar buenas maneras?*, Colegio Dominicanos – Valencia, España.
- Fuchs, C. (1997). Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño. *Revista El Diario*, Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez.
- García E. y Rodríguez H. (2005). *Influencia del desempeño docente y los materiales educativos de los alumnos de 5to de secundaria de los colegios públicos del Perú*.

- González, J (2004). *Relaciones Interpersonales*. Editorial El manual moderno.
- Guerrero, L. (2011). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Documento para la discusión. 2. ° Congreso Pedagógico Nacional.
- Hernández R. (2012). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. Colombia.
- Informe Eurydice (2014). *Boletín informativo Cifras clave sobre el profesorado y los directores de centro en Europa*. Edición 2014.
- Jara M. (2005). *Introducción la comunicación*. Tercera Edición España.
- Juárez, A (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región Callao, Lima – Perú*.
- López,S. (2014). *Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima organizacional del centro educativo de Nuevo Chorrillo*. Universidad Cristiana de Panamá. Panamá.
- Maldonado, R (2012.) *Percepción del desempeño docente en relación con el Aprendizaje de los Estudiantes*, Lima – Perú.
- Marchesi, Á. & Pérez, E. (2008). *Opinión de las familias sobre la calidad de la educación*. Octubre del 2005. Madrid: Centro de Innovación Educativa (CIE-FUHEM).
- Martínez, M. (2003). *El contrato moral del profesorado: condiciones para una nueva escuela – Sta. Fe de Bogotá, Colombia*.
- Maureen, J (1983). *Comunicación y relaciones en la organización*
- MINEDU (2004). *IV Evaluación Nacional Estudiantil - 2004; Resultados*. Lima, Perú: MED, Unidad de Medición.
- MINEDU (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima Perú.
- Montenegro I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá: magisterio. Pág. 10, 21.(B. de educación San Marcos) LB 1707 M6.

- Perez, Y (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red nº 1 Pachacutec – Ventanilla*, Universidad San Ignacio de Loyola – Perú.
- Piña, R (2010). *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Perú.*
- Rincón, J. (2005). *Relación entre el estilo de liderazgo del director y el desempeño docente del valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas. Año 2005*”. Lima: UNMSM. Pág. 85 (B.C M de San Marcos) Ed 1442.
- Sánchez., S. (2005). *Ciudadanía sin fronteras: cómo pensar y aplicar una educación en valores – Madrid, España.*
- Santos, M. (1994). *Las relaciones en la escuela: perspectiva tridimensional* en J.M Escudero y M.T. González (Eds): Profesores y escuela: ¿Hacia una reconversión de los centros y la función docente? Madrid: Ediciones Pedagógicas
- Silveria, M. (2014) *El arte de las relaciones personales*. Madrid, España, Editorial Alba.
- Valdés (2000). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional docente*. Lima – Perú.
- Vegas, E. y Petrow, J. (2008). *Raising Student Learning in Latin America; The Challenge for the 21st Century*. Washington, D.C.: The World Bank.
- Villegas-Reimers, E. y Reimers, F. (1996). *¿Dónde están 60 millones de maestros? La Voz Perdida en las Reformas Educativas alrededor del Mundo*. Perspectives, XXVI (3).



**ANEXOS**  
**ANEXO N° 01:**  
**INSTRUMENTOS**  
**FICHA TÉCNICA DE CUESTIONARIO PARA DOCENTES**  
**RELACIONES INTERPERSONALES**

**I. DATOS INFORMATIVOS:**

- |      |                      |   |                                    |
|------|----------------------|---|------------------------------------|
| 1.1. | Técnica              | : | Encuesta                           |
| 1.2. | Instrumento          | : | Cuestionario para docentes         |
| 1.3. | I. E                 | : | “San Francisco de Asís”,           |
| 1.4. | Fecha de Aplicación  | : |                                    |
| 1.5. | Autora               | : | Br. Dioses Carmen, María Magdalena |
| 1.6. | Medición             | : | Relaciones interpersonales         |
| 1.7. | Administración       | : | Docentes de la IE                  |
| 1.8. | Tiempo de Aplicación | : | 20 minutos                         |
| 1.9. | Forma de Aplicación  | : | Individual o colectivo             |

**II. OBJETIVO:**

Identificar el nivel de las relaciones interpersonales en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

**III. DIMENSIONES E INDICADORES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

A. Comunicación

- Flexibilidad
- Agudeza
- Receptividad
- Estímulo
- Asertividad
- Uso del silencio
- Preparación cuidadosa

B.- Actitudes

- Respeto
- Solidaridad

- Lealtad
- Responsabilidad
- Cooperación

C. Normas de convivencia

- Reglas de convivencia
- Afectividad
- Buenos modales

**IV INSTRUCCIONES:**

El cuestionario de relaciones interpersonales consta con 20 ítems

8 ítems le corresponden a la dimensión comunicación

6 ítems a la dimensión actitudes

6 ítems a la dimensión normas de convivencia

Se han establecido 3 niveles para describir la variable y sus dimensiones: Bueno, Regular, Malo

Cada ítems tiene 5 opciones de respuesta nunca (1), raras veces (2), algunas veces (3), muchas veces (4), siempre (5)

**V CALIFICACION**

La variable relaciones interpersonales podrá obtener como puntaje mínimo 20 puntos como puntaje máximo 100 puntos siendo sus niveles

Bueno 81- 100

Regular 61- 80

Malo 20 – 60

Las dimensiones tendrán los siguientes niveles

Dimensiones	Bueno	Regular	Malo
Comunicación	31-40	21-30	8-20
Actitudes	24-30	17-23	6-16
Normas de convivencia	24-30	17-23	6-16

**VI MATERIALES:**

- Cuestionario
- Lápiz



CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

Código:

Sección: ..... Fecha: .....

INSTRUCCIÓN

Estimado docentes, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar las relaciones interpersonales de la institución, para lo cual necesitamos de tu colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibes en la realidad. Para lo cual marcarás en uno de los recuadros teniendo en cuenta que:

1=Nunca 2= Raras veces 3=Algunas veces 4=Muchas veces 5= Siempre

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Nunca	Raras veces	Alguna veces	Muchas veces	Siempre
	DIMENSION : COMUNICACIÓN					
01	¿Los docentes de la IE son capaces de adaptarse y saber actuar ante una situación imprevista?					
02	¿Los docentes son capaces de comprender el mensaje cuando se comunica con los demás miembros de la I.E?					
03	¿Los docentes de la IE son capaces de comprender respuestas emitidas por sus demás compañeros?					
04	¿Los docentes de la IE brindan apoyo a su demás colegas de trabajo?					
05	¿Los docentes de la IE brindan apoyo a los directivos de la institución?					
06	¿Los docentes de la IE mantienen una comunicación asertiva con sus colegas y directivos?					
07	¿Los docentes de la IE optan por dar paso al silencio en momentos que es innecesario utilizar las palabras?					
08	¿Los docentes realizan una preparación cuidadosa de lo que dicen a los demás miembros de la I.E?					
	DIMENSION : ACTITUDES					

09	¿Los docentes de la IE aceptan, actúan y toman decisiones respetando los derechos de sus colegas Y directivos?					
10	¿Los docentes de la IE son solidarios con sus colegas y directivos de la institución?					
11	¿Los docentes de la IE muestran compromiso con las metas académicas?					
12	¿Los docentes de la IE muestran compromiso con la visión de la institución?					
13	¿Los docentes de la IE muestran responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes y funciones?					
14	¿Los docentes de la IE cooperan activamente para el logro de metas y objetivos de la institución?					
	DIMENSION : NORMAS DE CONVIVENCIA					
15	¿Los docentes de la IE cumplen y hacen cumplir las reglas de convivencia establecidas docentes - alumnos?					
16	¿Los docentes de la IE cumplen y hacen cumplir las reglas de convivencia docentes - docentes?					
17	¿Los docentes de la IE cumplen y hacen cumplir las reglas de convivencia docentes – directivos?					
18	¿Los docentes de la IE cumplen y hacen cumplir las reglas de convivencia docentes – PP.FF?					
19	¿Los docentes de la IE muestran afecto por sus colegas que muestran compromiso con la institución?					
20	¿Los docentes de la IE tienen buenos modales cuando tratan con los demás miembros de la comunidad?					

## **ANEXO N°02:**

### **FICHA TECNICA DE CUESTIONARIO PARA DOCENTES**

#### **DESEMPEÑO DOCENTE**

##### **I. DATOS INFORMATIVOS:**

- 1.10. Técnica : Encuesta
- 1.11. Instrumento : Cuestionario para docentes
- 1.12. I. E : “San Francisco de Asís”,
- 1.13. Fecha de Aplicación :
- 1.14. Autora : Br. Dioses Carmen, María Magdalena
- 1.15. Medición : Desempeño docente
- 1.16. Administración : Docentes de la IE
- 1.17. Tiempo de Aplicación : 20 minutos
- 1.18. Forma de Aplicación : Individual o colectivo

##### **II. OBJETIVO:**

Identificar el nivel de las relaciones interpersonales en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.

##### **III. DIMENSIONES E INDICADORES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:**

###### **A. Pedagógica**

- Planificación de la E –A
- Generación de un clima favorable
- Ejecución eficaz de proceso E- A
- Evaluación justa y eficaz.

###### **B.- Profesional**

- Dominio de contenidos
- Actualización profesional
- Ética y valores
- Manejo de Gestión pedagógica

### C. Político social

- Formar estudiantes con fundamentos de igualdad, equidad y libertad.
- Formar estudiantes y respetuosos del cuidado del medio ambiente.
- Formar personas íntegras que contribuyan al desarrollo de la sociedad.

## IV INSTRUCCIONES:

.El cuestionario del desempeño docente consta de 20 ítems

8 ítems le corresponden a la dimensión pedagógica

7 ítems a la dimensión profesional

5 ítems a la dimensión político social

Se han establecido 3 niveles para describir la variable y sus dimensiones: Bueno, Regular, Malo

Cada ítems tiene 5 opciones de respuesta nunca (1), raras veces (2), algunas veces (3), muchas veces (4), siempre (5)

## V CALIFICACIÓN

La variable desempeño docente podrá obtener como puntaje mínimo 20 puntos como puntaje máximo 100 puntos siendo sus niveles

Bueno 81- 100

Regular 61- 80

Malo 20 – 60

Las dimensiones tendrán los siguientes niveles

Dimensiones	Bueno	Regular	Malo
Pedagógica	31-40	21-30	8-20
Profesional	28-35	19-27	7-18
Político social	20-25	14-19	5-13

## VI MATERIALES:

- Cuestionario
- Lápiz



CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Código:

Sección: ..... Fecha: .....

INSTRUCCIÓN

Estimado docente, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el desempeño docente de la institución, para lo cual necesitamos de tu colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibes en la realidad. Para lo cual marcarás en uno de los recuadros teniendo en cuenta que:

1=Nunca 2= Raras veces 3=Algunas veces 4=Muchas veces 5= Siempre

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	Nunca	Raras veces	Alguna veces	Muchas veces	Siempre
	DIMENSION : PEDAGOGICA					
01	¿Los docentes de la IE planifican sus clases teniendo en cuenta los materiales educativos disponibles y contexto?					
02	¿Los docentes de la IE seleccionan, y aplican estrategias que promueven el aprendizaje de sus estudiantes?					
03	¿Los docentes de la IE preparan y entregan material educativo relevante a los estudiantes?					
04	¿Los docentes de la IE promueven un clima favorable en el aula?					
05	¿Los docentes de la IE cumplen con los contenidos planificados en la programación?					
06	¿Los docentes de la IE cumplen con el tiempo planificado en la programación para las sesiones de aprendizaje?					
07	¿Los docentes de la IE se reúnen para reflexionar sobre la ejecución del proceso E-A en la institución?					
08	¿Los docentes de la IE evalúan los aprendizajes de los estudiantes en forma permanente y equitativa?					
	DIMENSIÓN: PROFESIONAL					

09	¿Los docentes de la IE tienen conocimiento actualizado y dominio de los contenidos de las áreas curriculares?					
10	¿Los docentes de la IE tienen dominio de métodos, técnicas y estrategias pedagógicas?					
11	¿Los docentes de la IE se actualizan en estrategias innovadoras para lograr aprendizajes de los estudiantes?					
12	¿Los docentes de la IE se actualizan permanentemente en temas de desarrollo personal?					
13	¿Los docentes de la IE actúan en el aula y fuera de ella, de acuerdo con los principios de la ética profesional?					
14	¿Los docentes de la IE tienen conducta intachable digno de ser tomados de ejemplo por los estudiantes?					
15	¿Los docentes de la IE tienen conocimiento y dominio de las técnicas y herramientas de gestión pedagógica?					
	DIMENSION : POLÍTICO SOCIAL					
16	¿Los docentes de la IE forman estudiantes con fundamentos de igualdad?					
17	¿Los docentes de la IE forman estudiantes con fundamentos de equidad?					
18	¿Los docentes de la IE forman estudiantes con fundamentos de libertad?					
19	¿Los docentes de la IE forman estudiantes respetuosos del cuidado del medio ambiente?					
20	¿Los docentes de la IE forman personas íntegras que contribuyan al desarrollo de la sociedad?					



**ANEXO N°03**  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**Título:** "Relaciones Interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. N° 20508 "San Francisco de Asís", La Quinta-Marcavelica, 2017".

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Opciones de Respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Nunca	Raras veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y los indicadores		Relación entre los indicadores y los items		Relación entre los items y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Relaciones interpersonales	Comunicación	Flexibilidad	1. ¿Los docentes de la IE son capaces de adaptarse y saber actuar ante una situación imprevista?						✓		✓		✓		✓		
		Agudeza	2. ¿Los docentes son capaces de comprender el mensaje cuando se comunica con los demás miembros de la IE?						✓		✓		✓		✓		
		Receptividad	3. ¿Los docentes de la IE son capaces de comprender respuestas emitidas por sus demás compañeros?						✓		✓		✓		✓		

		Estimulo	4.¿Los docentes de la IE brindan apoyo a su demás colegas de trabajo?							✓		✓		✓		✓		
		Asertividad	5.¿Los docentes de la IE brindan apoyo a los directivos de la institución?							✓		✓		✓		✓		
		Uso del silencio	6.¿Los docentes de la IE mantienen una comunicación asertiva con sus colegas y directivos?							✓		✓		✓		✓		
			7.¿Los docentes de la IE optan por dar paso al silencio en momentos que es innecesario utilizar las palabras?							✓		✓		✓		✓		
		Preparación cuidadosa	8.¿Los docentes realizan una preparación cuidadosa de lo que dicen a los demás miembros de la IE?							✓		✓		✓		✓		
	Actitudes	Respeto	9.¿Los docentes de la IE aceptan, actúan y toman decisiones respetando los derechos de sus colegas Y directivos?								✓		✓		✓		✓	
		Solidaridad	10.¿Los docentes de la IE son solidarios con sus colegas y directivos de la institución?								✓		✓		✓		✓	
		Lealtad	11.¿Los docentes de la IE muestran								✓		✓		✓		✓	

		compromiso con las metas académicas?						✓	✓	✓	✓		
	Responsabilidad	12.¿Los docentes de la IE muestran compromiso con la visión de la institución?						✓	✓	✓	✓		
		13.¿Los docentes de la IE muestran responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes y funciones?						✓	✓	✓	✓		
	Cooperación	14.¿Los docentes de la IE cooperan activamente para el logro de metas y objetivos de la institución?						✓	✓	✓	✓		
Normas de convivencia	Docentes-Alumnos	15.¿Los docentes de la IE cumplen y hacen cumplir las reglas de convivencia establecidas docentes - alumnos?						✓	✓	✓	✓		
	Docentes- Docentes	16.¿Los docentes de la IE cumplen y hacen cumplir las reglas de convivencia docentes - docentes?						✓	✓	✓	✓		
	Docentes-Directivos	17-¿Los docentes de la IE cumplen y hacen cumplir las reglas de convivencia docentes - directivos?						✓	✓	✓	✓		
	Docentes- PP.FF.	18.¿Los docentes de la IE cumplen y hacen cumplir las reglas de						✓	✓	✓	✓		

	convivencia docentes - PP.FF?						✓		✓		✓		✓	
Afectividad	19.¿Los docentes de la IE muestran afecto por sus colegas que muestran compromiso con la institución?						✓		✓		✓		✓	
Buenos modales	20.¿Los docentes de la IE tienen buenos modales cuando tratan con los demás miembros de la comunidad?						✓		✓		✓		✓	



.....  
**Mag. Luis Eduardo Dioses Carmen**  
 SUB DIRECTOR PRIMARIA  
 I.E. N° 14793 "L.C.C." BELLAVISTA

---

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Relaciones interpersonales

**OBJETIVO:** Identificar el nivel de las relaciones interpersonales en la I.E. N°20508 "San Francisco de Asís", La Quinta- Marcavelica, 2017.

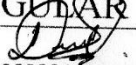
**DIRIGIDO A:**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** DIOSES CARMEN LUIS EDUARDO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

  
.....  
Mag. Luis Eduardo Dioses Carmen  
SUB DIRECTOR PRIMARIA

I.E. N° 14783 "L.C.C. BELLAVISTA"  
FIRMA DEL EVALUADOR

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

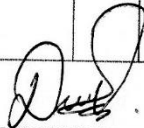
**Título:** “Relaciones Interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica, 2017”.

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Opciones de Respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones
				Nunca	Raras veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	Relación entre la Variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y los indicadores		Relación entre los indicadores y los items		Relación entre los items y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño de los Docentes	Pedagógica	Planificación de la E –A	1.¿Los docentes de la IE planifican sus clases teniendo en cuenta los materiales educativos disponibles y contexto?						✓		✓		✓		✓		
		Generación de un clima favorable	2.¿Los docentes de la IE seleccionan, y aplican estrategias que promueven el aprendizaje de sus estudiantes?						✓		✓		✓		✓		
		Ejecución eficaz de proceso E- A	3.¿Los docentes de la IE preparan y entregan material educativo relevante a los estudiantes?						✓		✓		✓		✓		
			4.¿Los docentes de la IE promueven un clima favorable en el aula?						✓		✓		✓		✓		
			5.¿Los docentes de la IE cumplen con los contenidos planificados en la programación?						✓		✓		✓		✓		

	Evaluación justa y eficaz.	6. ¿Los docentes de la IE cumplen con el tiempo planificado en la programación para las sesiones de aprendizaje?							✓		✓			✓			✓			
		7. ¿Los docentes de la IE se reúnen para reflexionar sobre la ejecución del proceso E-A en la institución?								✓		✓			✓			✓		
		8. ¿Los docentes de la IE evalúan los aprendizajes de los estudiantes en forma permanente y equitativa?								✓		✓			✓			✓		
Profesional	Dominio de contenidos	9. ¿Los docentes de la IE tienen conocimiento actualizado y dominio de los contenidos de las áreas curriculares?							✓		✓			✓			✓			
		10. ¿Los docentes de la IE tienen dominio de métodos, técnicas y estrategias pedagógicas?								✓		✓			✓			✓		
	Actualización profesional	11. ¿Los docentes de la IE se actualizan en estrategias innovadoras para lograr aprendizajes de los estudiantes?							✓		✓			✓			✓			
	Ética y valores	12. ¿Los docentes de la IE se actualizan permanentemente en temas de desarrollo personal?								✓		✓			✓			✓		
		13. ¿Los docentes de la IE actúan en el aula y fuera de ella, de acuerdo con los								✓		✓			✓			✓		

		principios de la ética profesional?																	
	Manejo de Gestión pedagógica	14. ¿Los docentes de la IE tienen conducta intachable digno de ser tomados de ejemplo por los estudiantes?							✓	✓			✓				✓		
		15. ¿Los docentes de la IE tienen conocimiento y dominio de las técnicas y herramientas de gestión pedagógica?							✓	✓			✓				✓		
Político Social	Formar estudiantes con fundamentos de igualdad, equidad y libertad.	16. ¿Los docentes de la IE forman estudiantes con fundamentos de igualdad?							✓	✓			✓				✓		
		17. ¿Los docentes de la IE forman estudiantes con fundamentos de equidad?							✓	✓			✓				✓		
	Formar estudiantes y respetuosos del cuidado del Medio ambiente.	18. ¿Los docentes de la IE forman estudiantes con fundamentos de libertad?							✓	✓			✓				✓		
		19. ¿Los docentes de la IE forman estudiantes respetuosos del cuidado del medio ambiente?							✓	✓			✓				✓		
	Formar personas íntegras que contribuyan al desarrollo de la sociedad.	20. ¿Los docentes de la IE forman personas íntegras que contribuyan al desarrollo de la sociedad?							✓	✓			✓				✓		

FIRMA DEL EVALUADOR

  
 .....  
 Mag. Luis Eduardo Dioses Carmen  
 SUB DIRECTOR PRIMARIA  
 I.E. N° 14793 "L.C.C." BELLAVISTA



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Desempeño de los Docentes

**OBJETIVO:** Diagnosticar el nivel del desempeño docente en la I.E. N°20508 "San Francisco de Asís", La Quinta-Marcavelica, 2017.

**DIRIGIDO A:**

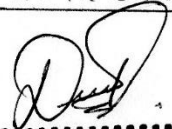
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** DIOSES CARMEN LUIS EDUARDO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

BUEÑO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR

  
.....  
Mag. Luis Eduardo Dioses Carmen  
SUB DIRECTOR PRIMARIA  
I.E. N° 14793 "L.C.C." BELLAVISTA

**ANEXO N°04**  
**CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO**

**Análisis de la Fiabilidad del cuestionario de Relaciones Interpersonales a través del Alfa de Cronbach**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	10	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	10	100.0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.822	.818	20

### Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
P1. ¿Los docentes de la IE son capaces de adaptarse y saber actuar ante una situación imprevista?	3.0000	1.69967	10
P2. ¿Los docentes son capaces de comprender el mensaje cuando se comunica con los demás miembros de la IE?	2.6000	1.42984	10
P3. ¿Los docentes de la IE son capaces de comprender respuestas emitidas por sus demás compañeros?	3.0000	1.69967	10
P4. ¿Los docentes de la IE brindan apoyo a su demás colegas de trabajo?	3.0000	1.33333	10
P5. ¿Los docentes de la IE brindan apoyo a los directivos de la institución?	2.5000	1.43372	10
P6. ¿Los docentes de la IE mantienen una comunicación asertiva con sus colegas y directivos?	2.6000	1.07497	10
P7. ¿Los docentes de la IE optan por dar paso al silencio en momentos que es innecesario utilizar las palabras?	3.2000	1.31656	10
P8. ¿Los docentes realizan una preparación cuidadosa de lo que dicen a los demás miembros de la IE?	2.8000	1.31656	10
P9. ¿Los docentes de la IE aceptan, actúan y toman decisiones respetando los derechos de sus colegas Y directivos?	2.9000	1.19722	10
P10. ¿Los docentes de la IE son solidarios con sus colegas y directivos de la institución?	3.0000	1.69967	10
P11. ¿Los docentes de la IE muestran compromiso con las metas académicas?	3.2000	1.31656	10
P12. ¿Los docentes de la IE muestran compromiso con la visión de la institución?	2.3000	1.41814	10
P13. ¿Los docentes de la IE muestran responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes y funciones?	3.1000	1.44914	10
P14. ¿Los docentes de la IE cooperan activamente para el logro de metas y objetivos de la institución?	3.0000	1.69967	10
P15. ¿Los docentes de la IE cumplen y hacen cumplir las reglas de convivencia establecidas docentes - alumnos?	3.0000	1.69967	10
P16. ¿Los docentes de la IE cumplen y hacen cumplir las reglas de convivencia docentes - docentes?	3.0000	1.69967	10
P17. ¿Los docentes de la IE cumplen y hacen cumplir las reglas de convivencia docentes – directivos?	2.8000	1.61933	10
P18. Los docentes de la IE cumplen y hacen cumplir las reglas de convivencia docentes – PP.FF?	3.0000	1.69967	10
P19. ¿Los docentes de la IE muestran afecto por sus colegas que muestran compromiso con la institución?	2.7000	1.56702	10
P20. ¿Los docentes de la IE tienen buenos modales cuando tratan con los demás miembros de la comunidad?	3.0000	1.69967	10

### Matriz de correlaciones inter-elementos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P1. ¿Los docentes de la IE son capaces de adaptarse y saber actuar ante una situación imprevista?	1.00 0	.091	- .269	.392	.137	.365	.645	.348	.437	.115	.050	.323	- .135	.346	.500	.500	.363	1.00 0	- .125	.500
P2. ¿Los docentes son capaces de comprender el mensaje cuando se comunica con los demás miembros de la IE?	.091	1.00 0	- .046	.350	.921	- .333	.342	.248	- .091	.366	- .189	- .044	.504	.411	.411	.000	.154	.091	.734	.000
P3. ¿Los docentes de la IE son capaces de comprender respuestas emitidas por sus demás compañeros?	- .269	- .046	1.00 0	.539	- .046	- .304	- .298	- .099	.491	.038	.000	- .046	- .135	.538	.231	- .385	.000	- .269	- .167	- .385
P4. ¿Los docentes de la IE brindan apoyo a su demás colegas de trabajo?	.392	.350	.539	1.00 0	.291	.078	.253	.253	.557	.294	- .127	.059	.058	.833	.539	.196	.566	.392	.213	.196
P5. ¿Los docentes de la IE brindan apoyo a los directivos de la institución?	.137	.921	- .046	.291	1.00 0	- .433	.235	.294	- .032	.365	- .471	.246	.455	.410	.228	.137	.239	.137	.668	.137
P6. ¿Los docentes de la IE mantienen una comunicación asertiva con sus colegas y directivos?	.365	- .333	- .304	.078	- .433	1.00 0	.298	- .063	- .035	.243	.298	- .131	.100	- .182	.061	.487	- .115	.365	- .211	.487
P7. ¿Los docentes de la IE optan por dar paso al silencio en momentos que es innecesario utilizar las palabras?	.645	.342	- .298	.253	.235	.298	1.00 0	.667	.437	.248	.423	.262	.221	.397	.596	.000	- .136	.645	.409	.000

P8. ¿Los docentes realizan una preparación cuidadosa de lo que dicen a los demás miembros de la IE?	.348	.248	.099	.253	.294	.063	.667	1.000	.409	.149	.090	.631	.070	.397	.099	.099	.021	.348	.614	.099
P9. ¿Los docentes de la IE aceptan, actúan y toman decisiones respetando los derechos de sus colegas Y directivos?	.437	.091	.491	.557	.032	.035	.437	.409	1.000	.328	.014	.281	.070	.819	.601	.000	.160	.437	.136	.000
P10. ¿Los docentes de la IE son solidarios con sus colegas y directivos de la institución?	.115	.366	.038	.294	.365	.243	.248	.149	.328	1.000	.348	.184	.902	.500	.423	.500	.040	.115	.209	.500
P11. ¿Los docentes de la IE muestran compromiso con las metas académicas?	.050	.189	.000	.127	.471	.298	.423	.090	.014	.348	1.000	.274	.303	.199	.298	.596	.605	.050	.075	.596
P12. ¿Los docentes de la IE muestran compromiso con la visión de la institución?	.323	.044	.046	.059	.246	.131	.262	.631	.281	.184	.274	1.000	.287	.138	.323	.046	.077	.323	.245	.046
P13. ¿Los docentes de la IE muestran responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes y funciones?	.135	.504	.135	.058	.455	.100	.221	.070	.070	.902	.303	.287	1.000	.316	.316	.316	.085	.135	.406	.316
P14. ¿Los docentes de la IE cooperan activamente para el logro de metas y objetivos de la institución?	.346	.411	.538	.833	.410	.182	.397	.397	.819	.500	.199	.138	.316	1.000	.692	.077	.404	.346	.250	.077
P15. ¿Los docentes de la IE cumplen y hacen cumplir las reglas de convivencia	.500	.411	.231	.539	.228	.061	.596	.099	.601	.423	.298	.323	.316	.692	1.000	.000	.081	.500	.000	.000

establecidas docentes -  
alumnos?

P16. ¿Los docentes de la IE  
cumplen y hacen cumplir las  
reglas de convivencia  
docentes - docentes?

.500	.000	.385	.196	.137	.487	.000	.099	.000	.500	.596	.046	.316	.077	.000	1.00 0	.565	.500	.167	1.00 0
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-----------	------	------	------	-----------

P17. ¿Los docentes de la IE  
cumplen y hacen cumplir las  
reglas de convivencia  
docentes – directivos?

.363	.154	.000	.566	.239	.115	.136	.021	.160	.040	.605	.077	.085	.404	.081	.565	1.00 0	.363	.018	.565
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-----------	------	------	------

P18. Los docentes de la IE  
cumplen y hacen cumplir las  
reglas de convivencia  
docentes – PP.FF?

1.00 0	.091	.269	.392	.137	.365	.645	.348	.437	.115	.050	.323	.135	.346	.500	.500	.363	1.00 0	.125	.500
-----------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-----------	------	------

P19. ¿Los docentes de la IE  
muestran afecto por sus  
colegas que muestran  
compromiso con la  
institución?

.125	.734	.167	.213	.668	.211	.409	.614	.136	.209	.075	.245	.406	.250	.000	.167	.018	.125	1.00 0	.167
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-----------	------

P20. ¿Los docentes de la IE  
tienen buenos modales  
cuando tratan con los demás  
miembros de la comunidad?

.500	.000	.385	.196	.137	.487	.000	.099	.000	.500	.596	.046	.316	.077	.000	1.00 0	.565	.500	.167	1.00 0
------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-----------	------	------	------	-----------

### Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo /mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	2.885	2.300	3.200	.900	1.391	.056	20
Varianzas de los elementos	2.298	1.156	2.889	1.733	2.500	.339	20
Covarianzas inter-elementos	.430	-1.333	2.889	4.222	-2.167	.545	20
Correlaciones inter-elementos	.184	-.605	1.000	1.605	-1.654	.098	20

### Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
57.7000	209.344	14.46874	20

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1. ¿Los docentes de la IE son capaces de adaptarse y saber actuar ante una situación imprevista?	54.7000	178.011	.627	.	.800
P2. ¿Los docentes son capaces de comprender el mensaje cuando se comunica con los demás miembros de la IE?	55.1000	189.656	.448	.	.811
P3. ¿Los docentes de la IE son capaces de comprender respuestas emitidas por sus demás compañeros?	54.7000	210.011	-.072	.	.839
P4. ¿Los docentes de la IE brindan apoyo a su demás colegas de trabajo?	54.7000	182.678	.691	.	.800
P5. ¿Los docentes de la IE brindan apoyo a los directivos de la institución?	55.2000	189.289	.456	.	.811
P6. ¿Los docentes de la IE mantienen una comunicación asertiva con sus colegas y directivos?	55.1000	204.544	.119	.	.824
P7. ¿Los docentes de la IE optan por dar paso al silencio en momentos que es innecesario utilizar las palabras?	54.5000	185.611	.613	.	.804
P8. ¿Los docentes realizan una preparación cuidadosa de lo que dicen a los demás miembros de la IE?	54.9000	191.211	.450	.	.811
P9. ¿Los docentes de la IE aceptan, actúan y toman decisiones respetando los derechos de sus colegas Y directivos?	54.8000	189.956	.544	.	.808
P10. ¿Los docentes de la IE son solidarios con sus colegas y directivos de la institución?	54.7000	181.567	.543	.	.805
P11. ¿Los docentes de la IE muestran compromiso con las metas académicas?	54.5000	218.944	-.291	.	.842
P12. ¿Los docentes de la IE muestran compromiso con la visión de la institución?	55.4000	201.600	.142	.	.825
P13. ¿Los docentes de la IE muestran responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes y funciones?	54.6000	193.600	.338	.	.816



P14. ¿Los docentes de la IE cooperan activamente para el logro de metas y objetivos de la institución?	54.7000	172.678	.756	.	.792
P15. ¿Los docentes de la IE cumplen y hacen cumplir las reglas de convivencia establecidas docentes - alumnos?	54.7000	179.789	.585	.	.803
P16. ¿Los docentes de la IE cumplen y hacen cumplir las reglas de convivencia docentes - docentes?	54.7000	189.567	.361	.	.816
P17. ¿Los docentes de la IE cumplen y hacen cumplir las reglas de convivencia docentes – directivos?	54.9000	192.322	.321	.	.818
P18. Los docentes de la IE cumplen y hacen cumplir las reglas de convivencia docentes – PP.FF?	54.7000	178.011	.627	.	.800
P19. ¿Los docentes de la IE muestran afecto por sus colegas que muestran compromiso con la institución?	55.0000	195.556	.259	.	.821
P20. ¿Los docentes de la IE tienen buenos modales cuando tratan con los demás miembros de la comunidad?	54.7000	189.567	.361	.	.816

---

## Análisis de la Fiabilidad del cuestionario de Desempeño Docente a través del Alfa de Cronbach

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	10	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	10	100.0

a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.871	.869	20

### Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
P1. ¿Los docentes de la IE planifican sus clases teniendo en cuenta los materiales educativos disponibles y contexto?	2.7000	1.56702	10
P2. ¿Los docentes de la IE seleccionan, y aplican estrategias que promueven el aprendizaje de sus estudiantes?	2.6000	1.34990	10
P3. ¿Los docentes de la IE preparan y entregan material educativo relevante a los estudiantes?	2.4000	1.17379	10
P4. ¿Los docentes de la IE promueven un clima favorable en el aula?	2.8000	1.31656	10
P5. ¿Los docentes de la IE cumplen con los contenidos planificados en la programación?	2.5000	1.43372	10
P6. ¿Los docentes de la IE cumplen con el tiempo planificado en la programación para las sesiones de aprendizaje?	2.2000	1.39841	10
P7. ¿Los docentes de la IE se reúnen para reflexionar sobre la ejecución del proceso E-A en la institución?	2.8000	1.54919	10
P8. ¿Los docentes de la IE evalúan los aprendizajes de los estudiantes en forma permanente y equitativa?	2.8000	1.31656	10
P9. ¿Los docentes de la IE tienen conocimiento actualizado y dominio de los contenidos de las áreas curriculares?	2.4000	1.17379	10
P10. ¿Los docentes de la IE tienen dominio de métodos, técnicas y estrategias pedagógicas?	2.6000	1.64655	10
P11. ¿Los docentes de la IE se actualizan en estrategias innovadoras para lograr aprendizajes de los estudiantes?	2.3000	1.63639	10
P12. ¿Los docentes de la IE se actualizan permanentemente en temas de desarrollo personal?	2.5000	1.43372	10
P13. ¿Los docentes de la IE actúan en el aula y fuera de ella, de acuerdo con los principios de la ética profesional?	2.8000	1.54919	10
P14. ¿Los docentes de la IE tienen conducta intachable digno de ser tomados de ejemplo por los estudiantes?	2.7000	1.56702	10
P15. ¿Los docentes de la IE tienen conocimiento y dominio de las técnicas y herramientas de gestión pedagógica?	3.2000	1.54919	10
P16. ¿Los docentes de la IE forman estudiantes con fundamentos de igualdad?	2.7000	1.56702	10
P17. ¿Los docentes de la IE forman estudiantes con fundamentos de equidad?	2.4000	1.50555	10
P18. ¿Los docentes de la IE forman estudiantes con fundamentos de libertad?	2.5000	1.43372	10

---

P19. ¿Los docentes de la IE forman estudiantes respetuosos del cuidado del medio ambiente?	2.7000	1.56702	10
P20. ¿Los docentes de la IE forman personas íntegras que contribuyan al desarrollo de la sociedad?	2.6000	1.64655	10

---

### Matriz de correlaciones inter-elementos

	P1	P2P	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
P1. ¿Los docentes de la IE planifican sus clases teniendo en cuenta los materiales educativos disponibles y contexto?	1.000	.357	.133	.237	.470	-.071	.522	.776	.254	.723	.169	.668	.384	.186	.485	.186	.104	.767	.774	.422
P2. ¿Los docentes de la IE seleccionan, y aplican estrategias que promueven el aprendizaje de sus estudiantes?	.357	1.000	-.028	.200	.402	-.424	.117	-.050	-.168	.470	.563	.172	.542	-.536	.308	-.221	-.241	.402	.462	.470
P3. ¿Los docentes de la IE preparan y entregan material educativo relevante a los estudiantes?	.133	-.028	1.000	.058	.594	.217	-.379	.129	.355	.322	.104	.330	.012	.072	-.416	.435	.214	.396	.495	.092
P4. ¿Los docentes de la IE promueven un clima favorable en el aula?	.237	.200	.058	1.000	-.059	-.519	.360	-.154	.201	.113	.237	-.059	-.349	.129	.294	-.194	.101	-.059	.129	.113
P5. ¿Los docentes de la IE cumplen con los contenidos planificados en la programación?	.470	.402	.594	-.059	1.000	.388	-.100	.294	.462	.894	.497	.405	.450	.223	.350	.519	.360	.838	.668	.471
P6. ¿Los docentes de la IE cumplen con el tiempo planificado en la programación para las sesiones de aprendizaje?	-.071	-.424	.217	-.519	.388	1.000	-.185	.084	.487	.183	-.223	.277	.277	.487	.133	.183	.274	.388	-.223	.135
P7. ¿Los docentes de la IE se reúnen para reflexionar sobre la ejecución del proceso E-A en la institución?	.522	.117	-.379	.360	-.100	-.185	1.000	.196	-.257	.139	.289	.100	.167	.073	.574	-.165	-.391	.150	.156	-.296
P8. ¿Los docentes de la IE evalúan los	.776	-.050	.129	-.154	.294	.084	.196	1.000	.129	.523	-.227	.589	.142	.399	.131	.506	.157	.530	.614	.318

aprendizajes de los estudiantes en forma permanente y equitativa?																					
P9. ¿Los docentes de la IE tienen conocimiento actualizado y dominio de los contenidos de las áreas curriculares?	.254	-.168	.355	.201	.462	.487	-.257	.129	1.000	.437	-.127	.594	-.012	.677	.318	.072	.843	.528	.133	.552	
P10. ¿Los docentes de la IE tienen dominio de métodos, técnicas y estrategias pedagógicas?	.723	.470	.322	.113	.894	.183	.139	.523	.437	1.000	.503	.471	.444	.336	.601	.508	.385	.847	.767	.590	
P11. ¿Los docentes de la IE se actualizan en estrategias innovadoras para lograr aprendizajes de los estudiantes?	.169	.563	.104	.237	.497	-.223	.289	-.227	-.127	.503	1.000	-.260	.421	-.308	.456	.212	-.099	.213	.472	-.033	
P12. ¿Los docentes de la IE se actualizan permanentemente en temas de desarrollo personal?	.668	.172	.330	-.059	.405	.277	-.100	.589	.594	.471	-.260	1.000	.450	.223	.100	-.074	.309	.730	.470	.706	
P13. ¿Los docentes de la IE actúan en el aula y fuera de ella, de acuerdo con los principios de la ética profesional?	.384	.542	-.012	-.349	.450	.277	.167	.142	-.012	.444	.421	.450	1.000	-.348	.343	-.165	-.295	.550	.339	.401	
P14. ¿Los docentes de la IE tienen conducta intachable digno de ser tomados de ejemplo por los estudiantes?	.186	-.536	.072	.129	.223	.487	-.073	.399	.677	.336	-.308	.223	-.348	1.000	.348	.457	.716	.223	-.041	.293	
P15. ¿Los docentes de la IE tienen conocimiento y dominio de las técnicas y herramientas de gestión pedagógica?	.485	.308	-.416	.294	.350	.133	.574	.131	.318	.601	.456	.100	.343	.348	1.000	-.018	.248	.450	.165	.340	

P16. ¿Los docentes de la IE forman estudiantes con fundamentos de igualdad?	.186	-	.435	-	.519	.183	-	.506	.072	.508	.212	-	-	.457	-	1.00	.339	.223	.502	-
P17. ¿Los docentes de la IE forman estudiantes con fundamentos de equidad?	.104	-	.214	.101	.360	.274	-	.157	.843	.385	-	.309	-	.716	.248	.339	1.00	.309	.151	.385
P18. ¿Los docentes de la IE forman estudiantes con fundamentos de libertad?	.767	.402	.396	-	.838	.388	.150	.530	.528	.847	.213	.730	.550	.223	.450	.223	.309	1.00	.668	.565
P19. ¿Los docentes de la IE forman estudiantes respetuosos del cuidado del medio ambiente?	.774	.462	.495	.129	.668	-	.156	.614	.133	.767	.472	.470	.339	-	.165	.502	.151	.668	1.00	.293
P20. ¿Los docentes de la IE forman personas íntegras que contribuyan al desarrollo de la sociedad?	.422	.470	.092	.113	.471	.135	-	.318	.552	.590	-	.706	.401	.293	.340	-	.385	.565	.293	1.00

### Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
52.2000	251.956	15.87311	20

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1. ¿Los docentes de la IE planifican sus clases teniendo en cuenta los materiales educativos disponibles y contexto?	49.5000	214.500	.763	.	.853
P2. ¿Los docentes de la IE seleccionan, y aplican estrategias que promueven el aprendizaje de sus estudiantes?	49.6000	238.044	.290	.	.870
P3. ¿Los docentes de la IE preparan y entregan material educativo relevante a los estudiantes?	49.8000	239.956	.292	.	.870
P4. ¿Los docentes de la IE promueven un clima favorable en el aula?	49.4000	246.933	.079	.	.877
P5. ¿Los docentes de la IE cumplen con los contenidos planificados en la programación?	49.7000	215.344	.821	.	.852
P6. ¿Los docentes de la IE cumplen con el tiempo planificado en la programación para las sesiones de aprendizaje?	50.0000	242.444	.173	.	.874
P7. ¿Los docentes de la IE se reúnen para reflexionar sobre la ejecución del proceso E-A en la institución?	49.4000	245.600	.081	.	.879
P8. ¿Los docentes de la IE evalúan los aprendizajes de los estudiantes en forma permanente y equitativa?	49.4000	229.822	.511	.	.863
P9. ¿Los docentes de la IE tienen conocimiento actualizado y dominio de los contenidos de las áreas curriculares?	49.8000	231.511	.534	.	.863
P10. ¿Los docentes de la IE tienen dominio de métodos,	49.6000	204.267	.956	.	.844



---

técnicas y estrategias pedagógicas?					
P11. ¿Los docentes de la IE se actualizan en estrategias innovadoras para lograr aprendizajes de los estudiantes?	49.9000	234.989	.285	.	.872
P12. ¿Los docentes de la IE se actualizan permanentemente en temas de desarrollo personal?	49.7000	224.900	.581	.	.861
P13. ¿Los docentes de la IE actúan en el aula y fuera de ella, de acuerdo con los principios de la ética profesional?	49.4000	232.044	.371	.	.868
P14. ¿Los docentes de la IE tienen conducta intachable digno de ser tomados de ejemplo por los estudiantes?	49.5000	234.056	.322	.	.870
P15. ¿Los docentes de la IE tienen conocimiento y dominio de las técnicas y herramientas de gestión pedagógica?	49.0000	224.889	.531	.	.862
P16. ¿Los docentes de la IE forman estudiantes con fundamentos de igualdad?	49.5000	234.500	.313	.	.871
P17. ¿Los docentes de la IE forman estudiantes con fundamentos de equidad?	49.8000	233.067	.362	.	.869
P18. ¿Los docentes de la IE forman estudiantes con fundamentos de libertad?	49.7000	212.900	.884	.	.850
P19. ¿Los docentes de la IE forman estudiantes respetuosos del cuidado del medio ambiente?	49.5000	217.167	.700	.	.856
P20. ¿Los docentes de la IE forman personas íntegras que contribuyan al desarrollo de la sociedad?	49.6000	221.822	.559	.	.861

---

**ANEXO N°05**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p><b>Problema general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente de la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017?</li> </ul> <p><b>Problema específico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017?</li> </ul>	<p><b>Objetivo General</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica, 2017.</li> </ul> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el nivel de las de las relaciones interpersonales en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica, 2017.</li> <li>• Diagnosticar el nivel del desempeño</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• H0: No existe influencia significativa de las relaciones interpersonales en el desempeño docente de la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017.</li> <li>• H1: Existe influencia significativa de las relaciones interpersonales en el desempeño docente de la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017.</li> </ul> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El nivel de las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-</li> </ul>	<p><b>V1: Relaciones interpersonales</b></p>	<p>Comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilidad</li> <li>- Agudeza</li> <li>- Receptividad</li> <li>- Estimulo</li> <li>- Asertividad</li> <li>- Uso del silencio</li> <li>- Preparación cuidadosa</li> </ul>	-Nominal
			Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respeto</li> <li>- Solidaridad</li> <li>- Lealtad</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Cooperación</li> </ul>		
				Normas de convivencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reglas de convivencia</li> <li>- Afectividad</li> <li>- Buenos modales</li> </ul>	
			<b>V2: Desempeñ</b>	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificación de la E –A</li> <li>- Generación de un clima favorable</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel del desempeño docente de la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017?</li> <li>• ¿Cuál es la influencia de la comunicación en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017?</li> <li>• ¿Cuál es la influencia de las actitudes en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017?</li> <li>• ¿Cuál es la influencia de las normas de convivencia en el desempeño docente en la I.E. N°20508</li> </ul>	<p>docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica, 2017.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la influencia de la comunicación en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica, 2017.</li> <li>• Determinar la influencia de las actitudes en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta-Marcavelica, 2017.</li> <li>• Determinar la influencia de las normas de convivencia en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de</li> </ul>	<p>Marcavelica, 2017 es Regular.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El nivel del desempeño docente de la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017 es Regular.</li> <li>• Existe influencia significativa de la comunicación en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.</li> <li>• Existe influencia significativa de las actitudes en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017.</li> <li>• Existe influencia significativa de las normas de convivencia en el desempeño docente en la I.E. N°20508 “San</li> </ul>	<p><b>o de los Docentes</b></p>	<p>Profesional</p> <p>Político Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ejecución eficaz de proceso E- A</li> <li>- Evaluación justa y eficaz.</li> <li>- Dominio de contenidos</li> <li>- Actualización profesional</li> <li>- Ética y valores</li> <li>- Manejo de Gestión pedagógica</li> <li>- Formar estudiantes con fundamentos de igualdad, equidad y libertad.</li> <li>- Formar estudiantes y respetuosos del cuidado del Medio ambiente.</li> <li>- Formar personas integras que contribuyan al desarrollo de la sociedad.</li> </ul>	
---	--	--	---------------------------------	---	--	--

"San Francisco de Asís", la Quinta-Marcavelica, 2017?	Asís", La Quinta-Marcavelica, 2017.	Francisco de Asís", La Quinta- Marcavelica, 2017.				
---	-------------------------------------	---	--	--	--	--

ANEXO N°06

CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE ACREDITE LA  
REALIZACIÓN DEL ESTUDIO

**PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Dioses Carmen, María Magdalena estudiante de la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, estoy desarrollando una investigación denominada: Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. N° 20508 "San Francisco de Asís", la Quinta-Marcavelica, 2017, con el objetivo de: Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la I.E. N°20508 "San Francisco de Asís", La Quinta- Marcavelica, 2017, en ese sentido pido su consentimiento informado y su permiso para que participe en la investigación antes señalada:

DATOS DEL INFORMANTE

Documento de Identidad.....0.3.6.4.7.0.4.2.....  
Dirección domiciliaria.....Moquegua N° 441 Bellavista - Sullana  
Teléfono.....506563.....

Sin otro en particular, firmo el presente protocolo de consentimiento informado.

Piura,.....10.....de.....julio.....de 2017



FIRMA

**ANEXO N°07**  
**CONSOLIDADO DE DATOS**

N°	V1= RELACIONES INTERPERSONALES			
	Comunicación	Actitudes	NORMAS DE CONV.	TOTAL
1	30	27	24	81
2	34	24	24	82
3	29	26	24	79
4	35	29	25	89
5	28	24	25	77
6	38	30	30	98
7	29	28	22	79
8	31	28	30	89
9	32	26	25	83
10	27	21	23	71

N°	V2= DESEMPEÑO DEL DOCENTE
1	81
2	86
3	70
4	88
5	74
6	92
7	87
8	88
9	74
10	62

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA  
APLICACIÓN DE ENCUESTAS

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E. N°20508 "SAN FRANCISCO DE ASÍS"

La Quinta. –

María Magdalena Dioses Carmen, identificada con DNI N°03647042, alumna maestra de la Universidad César Vallejo-Piura en la mención de Administración de la Educación. Ante usted expongo:

Que en vista que estoy realizando mi Proyecto de Investigación denominado: RELACIONES INTERPERSONALES Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. N°20508 "SAN FRANCISCO DE ASÍS", LA QUINTA-MARCAVELICA, 2017 y siendo necesario la aplicación de diez encuestas al personal docente del nivel primario de la institución que usted dirige. Dicha encuesta he programado aplicarla el día viernes 14 de julio en la hora del recreo.

Solicito se me brinde la facilidad para aplicar dichos instrumentos de recolección de datos.

Desde ya agradezco su disposición y su colaboración, que es muy importante para el desarrollo de mi proyecto y para mi formación profesional como docente.

La Quinta, 10 de julio del 2017



María Magdalena Dioses Carmen  
Alumna maestra



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA No: 20-508 "SAN FRANCISCO DE ASIS"**

LA QUINTA – MARCAVELICA  
CMP 0354985—CMS 1325620

---

**"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"**

La Quinta 11 de julio del 2017

Señora: María Magdalena Dioses Carmen

Estimada Profesora.

Mediante el presente formulo respuesta a la solicitud recepcionada el día 10 del corriente en el despacho de la Dirección del plantel, en el cual indica el petitorio de autorización para la aplicación de una encuesta relacionada al proyecto de investigación que usted está realizando en sus estudios de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. En tal sentido, como parte del desarrollo profesional y formación en servicio, hago de su conocimiento que se le da todas las facilidades correspondientes para la aplicación del mencionado instrumento de recojo de datos en la fecha que indica en el documento antes mencionado. Sin otro particular.

Le expreso mis felicitaciones y éxito en el cumplimiento de sus metas propuestas personales y profesionales.



Handwritten signature: Carlos A. Cordova Olaya  
Official stamp: DIRECCIÓN, CARLOS A. CORDOVA OLAYA, N° 35571



## Dioses-María

INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>11</b> %	<b>11</b> %	<b>1</b> %	<b>0</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

7%

★ [repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado





## ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

El Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado, docente de la experiencia curricular de Desarrollo del Proyecto de Investigación de MAE-Sullana-2017; y habiendo revisado el proyecto de tesis titulado:

**Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. N° 20508 "San Francisco de Asís", la Quinta-Marcavelica, 2017.**

Correspondiente al estudiante Br. Díoses Carmen, María Magdalena he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que, el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 11 % verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 30 de noviembre del 2018

Docente: Manuel Jesús Córdova Pintado  
DNI: 02605589





**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
 Versión : 09  
 Fecha : 23-03-2018  
 Página : 1 de 1

Yo María Magdalena Dioses Carmen, identificado con DNI N° 03647042, egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ), No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. N° 20508 San Francisco de Asís, la Quinta Marcavelica., 2017.";

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

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FIRMA

DNI: 03647042

FECHA: ..... de Febrero ..... del 2019.....



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



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

DIOSES CARMEN, MARÍA MAGDALENA

INFORME TITULADO:

Relaciones Interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la  
I.E.N°20508 "San Francisco de Asís", la Quinta-Marcavelica, 2017.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

SUSTENTADO EN FECHA: 30 DE ENERO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad



---

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