



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA

Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral de Docentes
de las Instituciones Educativas de la Red Ubinas, Moquegua
2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTOR:

Mamani Quispe Celia (ORCID: 0000-0003-3335-9629)

ASESOR:

Dra. Bolaños Cárdenas Ana María (ORCID: 0000-0003-0269-6067)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO-PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por ser mi guía el que me da fuerzas necesarias para seguir adelante, me fortalece para cumplir mis metas día a día.

A mi papá Fermín que día a día me acompaña y protege a sus hijos cual fuéramos niños enseñándonos el camino del bien.

A mí querida hija Jazmín por ser mi compañera y amiga, mi pedacito de cielo y la razón de mi vida.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a las autoridades de la Universidad César Vallejo a través de la Escuela de Post Grado por darnos la oportunidad de concluir nuestros estudios de Maestría.

Agradezco a los directores y a la plana docente de las instituciones educativas de la RED Ubinas del departamento de Moquegua, por haberme brindado su apoyo incondicional para el recojo de información sobre las variables de estudio que permitieron el desarrollo y el logro de los objetivos de la investigación y así ofrecer hoy los resultados a la comunidad educativa.

De manera especial, agradecer a la asesora Dra. Ana María Bolaños Cárdenas por su apoyo constante.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	25
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	25
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población muestra, muestreo, unidad de análisis.....	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS.....	31
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES.....	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Relaciones interpersonales de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas	31
Tabla 2: Dimensión Compañerismo de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas	32
Tabla 3: Comunicación eficaz de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas	33
Tabla 4: Trabajo en grupo de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas	34
Tabla 5: Variable Desempeño docente de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas	35
Tabla 6: Comisiones de trabajo de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas	36
Tabla 7: Cumplimiento de funciones de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas	37
Tabla 8: Identidad organizacional de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas	38
Tabla 9: Prueba de normalidad	39
Tabla 10: Relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de docente de las instituciones educativas de la Red Ubinas.	40
Tabla 11: Relación entre el compañerismo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas	41
Tabla 12: Relación entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas,	42
Tabla 13: Relación entre el trabajo de grupo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas,	43

Índice de figuras

Figura 1:Relación interpersonal de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas	31
Figura 2:Dimensión Compañerismo de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas	32
Figura 3:Comunicación eficaz de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas	33
Figura 4:Trabajo en grupo de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas	34
Figura 5:Desempeño docente de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas	35
Figura 6:Comisiones de trabajo de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas	36
Figura 7:Cumplimiento de funciones de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas	37
Figura 8: Identidad organizacional de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas	38

Resumen

El siguiente estudio se ha planteado como objetivo general Determinar qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de docentes de la Red educativa Ubinas, Moquegua-2019

La metodología de investigación utilizada está centrada en el diseño no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal porque pretende establecer la relación existente entre las variables de estudio. La muestra está conformada por 104 docentes de la Red Ubinas Moquegua, para lo cual se utilizó como instrumento el cuestionario, que constan de 25 ítems cada uno. En cuanto a la validez de dicho instrumento se realizó a juicio de expertos; para calcular la confiabilidad fue usada el Alfa Cronbach que determinó el grado de confiabilidad de los instrumentos.

Los resultados son presentados en cuadros y gráficos para el cual se utilizó el estadígrafo SPSS 23 como análisis estadístico y como lo recomienda las normas estadísticas establecidas, llegando a las conclusiones.

Palabra Clave : Relaciones interpersonales, desempeño laboral.

Abstract

The general objective of this research is to determine the relationship between interpersonal relationships and the work performance of teachers in the Ubinas Educational Network, Moquegua-2019

The research methodology used is focused on a non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional research design because it aims to determine the relationship between both variables. The sample consists of 104 teachers from the Ubinas Moquegua Network, for which the questionnaire was used as an instrument, consisting of 25 items each. Regarding the validity of said instrument, it was carried out in the opinion of experts. To calculate reliability, the Alfa Cronbach was used, which determined the degree of reliability of the instruments.

The results are evidenced through tables and graphs for which the SPSS 23 statistician was used as a statistical analysis and as recommended by the established statistical standards, reaching the conclusions.

Keywords: Interpersonal relationships, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática y las relaciones interpersonales son necesarias para las personas, el ser humano necesita como requerimiento máximo y básico el de disfrutar de relaciones interpersonales armónicas de no ser así se ocasiona la infelicidad por no tenerlas, influyen muchos factores negativos que hacen que estas relaciones interpersonales se resquebrajen, de modo que cuando existen malas relaciones interpersonales esto tiene su implicancia en el aspecto de la salud ya sea mental como también orgánica.

Hoy día cada vez hay más gente asustada y sola en las ciudades. Por todo esto, el sentimiento de pertenencia al grupo es de suma importancia, puesto que nos da seguridad, es fuente importante de apoyo, las personas tienden a tener mejor vivencia, ya que aumenta la felicidad, enfrentan mejor a los retos evolucionan mejor cuando tienen algún problema de salud.

A nivel internacional, las relaciones interpersonales en este mundo globalizado, permiten optimizar el rendimiento laboral y el agrado del ser humano, en su centro de labores. Actualmente se difunden habilidades de bienestar personal y de muy buenas prácticas laborales referidos a la persona. No como un algo apartado sino de forma activa, dichas habilidades permiten que la persona se relacione se lleven bien con otras personas, asuman el respeto para con sus compañeros de trabajo y superiores, todo ello permitirá un rendimiento asertivo tanto a nivel individual como grupal.

La comunicación, la amistad, el ambiente físico, la equidad son esenciales para generar un buen desempeño laboral por ende la satisfacción del docente para que de esta manera se logre un éxito en el desempeño de los docentes.

Se ha observado en el ámbito nacional, que las relaciones interpersonales suelen ser muy complicadas, por lo que el docente debe canalizar correctamente las diferentes áreas de su profesión, las cuales son el conocimiento científico, conducta adecuada y nobles relaciones interpersonales. Cabe destacar, que en las relaciones interpersonales influyen algunos elementos como: el nivel académico y social de las otras

personas con las que labora, por lo que, si estas relaciones no se dan adecuadamente, se llega a producir climas negativos que afectan notablemente la labor académica.

En nuestro Perú actualmente a las relaciones interpersonales se les ha brindado mayor importancia tanto en las empresas, como también en los centros de estudio, en las instituciones educativas pero muchas veces la injerencia política va en contra de su aplicación, es por ello que actualmente se evidencia malas relaciones interpersonales en las instituciones de trabajo y generando un bajo rendimiento laboral.

A nivel local en las Instituciones Educativas Ubinas de Moquegua, se ha observado que las relaciones interpersonales son dificultosas y poco agradables lo que implica el bajo rendimiento en el desempeño laboral de docentes, puesto que ellos por estar en contacto directo con diferentes participantes de la comunidad educativa, esta problemática se lleva a cabo por algunos casos de falta de liderazgo, abuso de autoridad, incumplimiento e indiferencia de algunos docente en el cumplimiento de sus funciones educativas, esto conlleva a un clima laboral bajo y las relaciones interpersonales están dañadas como consecuencias de ello el desempeño laboral se ve perjudicado.

Las relaciones interpersonales de las instituciones educativas que pertenecen a la Red educativa Ubinas del departamento de Moquegua y cómo estas se vinculan con el desempeño laboral, en situaciones y/o que los maestros se enfrentan día con día con actividades extracurriculares, conforman comisiones escolares para desfiles, actividades por aniversario, entre otros, labor educativa que muchas veces no es reconocida por los directivos ni padres de familia, donde las críticas son mayores con respecto al esfuerzo denodado por los docentes, llegando a la inconformidad y deseo de no participar en eventos posteriores, originándose conflictos interpersonales .

En función de ello, se formuló el siguiente problema motivo de investigación:
¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el

desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019? Como Problemas específicos se formulan las siguientes interrogantes: ¿Cómo son las relaciones interpersonales de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019?

¿Cómo es el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019? ¿Qué relación existe entre el compañerismo y el desempeño laboral de docentes de la Red de Ubinas- Moquegua 2019? ¿Qué relación existe entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019? ¿Qué relación existe entre el trabajo de grupo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019?

El objetivo que oriento la investigación es determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019. De la misma manera se formula los Objetivos específicos; Analizar las relaciones interpersonales de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019; Analizar el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019; Determinar la relación que existe entre el compañerismo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019; Determinar la relación que existe entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019 y determinar la relación que existe entre el trabajo en grupo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019.

Finalmente, en lo que respecta a la hipótesis de estudio en la presente investigación se asumió que: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de docente de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019.

De manera específica las hipótesis fueron: Existe relación entre el compañerismo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones

educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019; la segunda hipótesis específica fue que existe relación entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019; finalmente la tercera hipótesis específica fue que existe relación entre el trabajo de grupo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Se realizó una investigación de antecedentes en tres niveles el primero fue a nivel internacional con Mendieta, A; *“El mejoramiento de las relaciones interpersonales como estrategia para mejorar el clima escolar y el desempeño docente”* (2015) México, tuvo como objetivo principal elaborar un diagnóstico que contribuyera a identificar el problema que existe acerca de las situaciones relativas al clima escolar y diseñar un Proyecto de Intervención orientado a mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes que impacte en el clima escolar, detallando en el microclima laboral de la escuela primaria, el método utilizado fue investigación – acción , concluyo que en la institución educativa o centro de estudio existe un prevale un clima autoritario, por consiguiente el director no es visto como líder, viéndolo así el clima laboral no es motivador para los docentes que laboran generando la falta de identificación con la comunidad educativa y esto evidente influencia y hace que exista un bajo desempeño laboral. Asimismo, Beiza A. *“Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional creación chaguaramos II”*, Venezuela, (2012); el autor planteó como un objetivo primordial, analizar cuáles son relaciones interpersonales de los docentes de la Escuela Básica Nacional “Creación Chaguaramos II” como herramienta sustancial para mejorar el clima organizacional; utilizó un muestreo de la población a ser 22 docente, concluyo que los factores principales que afectan e influyen notoriamente es la empatía y las emociones entre otros aspectos son factores de la mala relación interpersonal de los docentes que existe en el centro de estudio.

Dentro de los antecedentes nacionales Mendoza, A. *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la*

Red N°9 – Callao, (2015), se traza como un objetivo básico establecer la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao, la metodología fue descriptiva correlacional de corte transversal, no experimental. En conclusión, se demostró la existencia significativa del clima laboral y su relación con miembros y docentes de esta comunidad educativa se basa en resultados demostrando que si existe una correlación de forma moderada entre las dos variables. Asimismo, Vázquez, J., elaboró un estudio de investigación *orientado en relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén* (2017), el objetivo trazado fue determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de la institución educativa Carlos Olivares, llego a concluir que existe una relación significativa entre las variables relaciones interpersonales y motivación laboral la cual se demuestran con resultados que se obtuvieron que se muestra con una correlación de Pearson de 0,739 que nos indica que una correlación significativa.

Finalmente, dentro de los antecedentes locales Romero Y. *“Relaciones interpersonales y clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Santa Fortunata, Moquegua* (2018), este estudio busca determinar la relación existente entre relaciones interpersonales y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata, del departamento de Moquegua. Se comprobó la correlación entre las variables relaciones interpersonales y clima organizacional en los docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua, con un valor del Coeficiente de correlación de Pearson = 0.910, relación directa positiva muy fuerte, además se ha identificado la correlación entre relaciones humanas y el clima organizacional en docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua de Moquegua, siendo el valor de Correlación de Pearson = 0.843, ésta es una correlación positiva considerable, la relación es directa y significativa. Y Machaca J, Presenta su trabajo de investigación titulado *“Estrategia metodológica de gestión administrativa institucional para mejorar el clima institucional de la institución educativa emblemática “almirante Miguel*

Grau Seminario” de la provincia de Ilo 2012- 2013”, (2013). Consideró como objetivo: diseñar una estrategia metodológica de gestión administrativa institucional basada en la teoría de las necesidades de Maslow para mejorar el clima institucional de la Institución Educativa Emblemática “Almirante Miguel Grau Seminario” de la provincia de Ilo; Los resultados arrojan una gran disconformidad del personal con la forma como viene trabajando la Institución Educativa, fundamentalmente por parte de los directivos.

En cuanto al desarrollo del marco teórico se inicia con el desarrollo de las Relaciones interpersonales, Bisquerra, (2003) indica que la relación interpersonal consiste es una intercomunicación dada entre dos individuos o más”, en resumen, se tratan de los nexos sociales, la cual está regido por parámetros y normativas culturales preestablecida. Por su parte, Silviera, (2014) indica que, en los nexos interpersonales median dos o más individuos, siendo los mismo, un medio para que ocurra la comunicación eficaz, resulta relevante poder expresar opiniones ideas y sentimientos, así mismo estos nexos son el principio del entretenimiento de cada individuo. Es importante señalar, que los nexos interpersonales son base para el aprendizaje, ya que, en alguna ocasión, llegan a ser necesarias para el desarrollo personal, ya que el sujeto labora en pro de un objetivo.

Es por ello que, las relaciones interpersonales se convierten en el producto de una interrelación diaria que se da en un ambiente laboral y donde se involucran positiva o negativamente toda una comunidad educativa. Cabe resaltar que en estos nexos interpersonales median elementos como: los valores, el ambiente, la personalidad, las creencias, la cultura, entre otros. En este estudio, se busca optimizar las relaciones interpersonales entre los docentes, propiciando un ambiente cargado de armonía y positividad entre los miembros muchos.

Sobre la Base de las Relaciones Interpersonales Silviera (2014), nos indica las cuatro bases que se describen en las relaciones interpersonales la cual damos a conocer de la siguiente manera: La primera base señala que La percepción: se trata de la impresión que los demás sujetos tienen de uno mismo, es importante la percepción ya que a base de ello giran las diferentes reacciones que se pueden dar inclusive los pensamientos se configuran a base de ello y

muchos otros factores, es por eso que es de suma importancia la percepción en las relaciones interpersonales entre sujetos. La segunda base corresponde a la primera impresión: es de suma importancia puesto que es la que determina las relaciones interpersonales, ya que debido a una mala o buena impresión que se produce en la primera interacción se determina el trato que tiene los seres humanos y cuanto lo mantendrán. Como es sabido cuando conocemos a una persona por primera vez de inmediato se activa diferentes prejuicios, juicios y conocimiento previos y esto hace que la mente seleccione automáticamente diferentes aspectos de la persona y de esta manera lo relaciona con la persona que se conoce. Es por ello que es de suma importancia la percepción ya que se convierte en un punto a favor de desarrollar una buena relación interpersonal lo que también está implicado en los docentes y es con mucha más frecuencia que se llevan a cabo en la comunidad educativa ya que comparten el mismo ambiente el mayor tiempo y estos deben ser ejemplares para toda la comunidad educativa y la sociedad ya que de ello parte.

Sobre la tercera base la simplificación: Trata que se debe limitar acerca de lo que se percibe de los demás seres humanos sin haberlos conocido aun profundamente o a menos conocerlos de forma superficial, la cual la implicación trata de que la mente se limite a realizar juicios, prejuicios o la elaboración de análisis en donde llega la primera impresión tratada en párrafo anterior donde el ser humano o sujeto en este aspecto realiza un proceso de análisis de lo particular o lo general al determinarles una calificación de las personas de forma individual por los aspectos parciales que cada uno posee evidentemente y mas no como un conjunto de individuos. Y finalmente la cuarta base denominada El persistir: Como ya hemos explicado en los párrafos anteriores acerca de la simplificación y la aparte de la primera impresión que tienen los seres humanos de otros seres humanos que consiste en persistir de la primera impresión que se tiene de una persona, debido a ello o a consecuencia de ellos es que se tienen diferentes comportamientos que dan como resultados de la primera impresión que se tiene. Como es sabido las personas se dejan llevar por la primera impresión y esto determina en muchas ocasiones una mala relación interpersonal en donde las personas se limitan a

los campos percibidos y a esto es que suma el empobrecimiento mental que son las percepciones inexactas como es la simplificación.

Con respecto a los Estilos de Relaciones Interpersonales, son una necesidad para todas las personas, tiene su naturaleza en todo tipo de asociación que se da tanto entre dos personas o más, entre ellas existe un intercambio de información de expresiones afectivas, de gestos, de compromisos y todo tipo de intercambio, se clasifican en las predisposiciones que se tienen hacia los demás en donde algunos suelen ser más saludables que otros, por ello a continuación indicaremos los diferentes tipos de estilos interpersonales:

El primer Estilos es el de Relaciones Interpersonales: Al respecto Zupuría (2015) señala que son los que imponen las directrices que manifiestan los individuos para manejar las interrelaciones con los otros, siendo unos más positivos que otros”. A continuación, se explican los estilos de relaciones interpersonales:

Sobre el Estilo agresivo: El estilo de la agresividad tiene como base la ira, la agresividad podemos expresarla de forma verbal cuando incluyen frases ofensivas, amenazas, acusaciones, insultos o humillaciones, las personas que son agresivas en forma continua encuentran conflictos con las personas de su alrededor. Estilo manipulador: está basado en una imposición de las preferencias de una persona manipuladora, este maneja la psiquis de la persona que se relaciona con su entorno, tratando de sugestionar a quien están a su alrededor para que luego estos hagan la disposición de la persona manipuladora.

Con referencia al estilo pasivo: los pasivos dejan que las personas que están a su alrededor tomen decisiones por él, sin tener la voluntad de defender sus derechos, permiten que los demás vulneren sus derechos, además se queda molesto con la situación no es capaz de reclamar, él es un sujeto del que los otros estilos se aprovechan. Así como el Estilo asertivo: Dicha persona es reflexiva, se hace respetar, sabe cómo defender sus ideas y derechos de uno mismo, sin ser violento o agresivo, este individuo tiene capacidades negociadoras llegando a acuerdos cuando existe una problemática grupal.

La clasificación señalada anteriormente toma en consideración elementos como: defensa de derechos y necesidades propias, manifestación clara de los sentimientos, respeto a lo ajeno, aceptación de ideas y sentimientos de los otros, manifestación de las ideas en las que esté en contra, solicitar aclaratoria y saber decir que no.

Asimismo, para poder saber con qué estilo nos relacionamos, se deben conocer los diferentes estilos, ejemplo, el que es agresivo y asertivo sabe negarse cuando debe, con la diferencia de que quien es asertivo explica sus motivos con respeto y asertividad, y el agresivo no tiene la capacidad para expresar claramente sus ideas, ya que no toma en cuenta otras opiniones, llegando a ser impositivo, amenazante y grosero. En un grupo con varios integrantes pueden estar los que les cuesta decir que no, y que les cuesta expresar sus propias ideas y sentimientos. El pasivo someramente acepta la opinión de otros, presentando quizás, obediencia y victimización, sin necesidad de compartir las ideas de los demás, esto le permite con tal y no generar confrontaciones, sin embargo, llega a llenarse de rencor y rabia con el tiempo. En cambio, el manipulador es el fingimiento, pues no indica un no pero tampoco indica un si, está inconforme, si necesita obtener algo utiliza la mentira, alejándose antes de caer en discusiones, usa el elogio, hasta conseguir lo que desea.

Ahora bien, dentro de las Relaciones Interpersonales existen diversos factores los cuales son indicados por Admot (2010), que nos señala cuatro factores que son principales que toman mayor relevancia en cuanto a las interrelaciones personales las cuales son: La personalidad: Lo que determina a la personalidad de cada persona es la manera del cómo reacciona e interactúa con los demás individuos o con la sociedad, la cual hace referencia a un tipo de estilo dinámico que detalla el buen desarrollo y el crecimiento de la persona en el aspecto psicológico lo que refiere que en vez de observar al sujeto en partes o en estructuras nos dice que la personalidad es todo integrado al sujeto en análisis. Los determinantes de la personalidad: A. Herencia: este determinante de la personalidad es a base de la concepción biológica o genética de cada ser humano, la cual como es sabido está integrada por la estatura, el sexo, temperamento, físico, los reflejos musculares y la composición, los componentes que señalamos son los que

determinan la personalidad o las relaciones sociales ya sea de forma directa o indirectamente ya que estos son determinados por los padres de cada ser humano, es preciso indicar que esto influye directamente en la construcción de la personalidad de cada ser humano.

Otro factor es el ambiente: El determinante del ambiente es el medio o la cultura en donde cada ser humano o individuo se desenvuelve o se desarrolla que vienen a ser los condicionantes en el cual se encuentra expuesto el ser humano, ya sea como el entorno familiar, el grupo social, los amigos son los que deciden en mayor parte la personalidad de cada ser humano. Y finalmente,

C. La situación: De acuerdo al desarrollo o a lo largo de la vida de cada ser humano son determinadas la personalidad ya que son los factores que moldean la personalidad de cada individuo en forma particular puesto que cada persona tiene diferentes u únicas situaciones en la vida.

Es necesario señala que las Características de la personalidad son la: Extroversión: determinada por la extroversión y trato platicador de un individuo. Afabilidad: indica una persona de carácter afectuoso y participativo. La Rectitud: caracterizada por la confianza, paciencia compromiso del individuo para la consecución de sus objetivos. Estabilidad Emocional: de acuerdo a lo tranquilo, vehemente o deprimido en ocasiones que puede estar el individuo. Apertura a la experiencia: Imaginación y disposición de vivir nuevas vivencias.

Asimismo, están los valores: Los valores constituyen los comportamientos de cada individuo lo que es determinado por cada uno de manera única de acuerdo al entorno familiar y la sociedad con la que fue rodeada la cual consta en que cada individuo tiene concepciones de lo que es malo y es bueno. Cada individuo tiene un contenido importante como es la intensidad de sus valores lo que de manera importante especifica la clasificación de valor que tiene cada individuo.

Y Finalmente, las actitudes vienen a ser las formas de expresión de sentimientos ya sea de manera positiva o negativa la cual se demuestra en la interacción que se tienen con el entorno social o con otros individuos son afirmaciones que sirven para manifestar lo que sentimos, siendo positivos o

negativos en la interrelación con otros. Teniendo como finalidad esencial la demostración del sentimiento de la comodidad del individuo sobre diferentes situaciones la cual no constituyen sinónimos del valor ya que la actitud viene a ser la cognición el comportamiento y como también el efecto de cada individuo.

Otro tipo de relación son las Relaciones laborales: Como es sabido las relaciones laborales vienen a ser la relación, el vínculo que existe entre dos o más sujetos o individuos, pero esto determinado en el ámbito laboral, estas relaciones surgen entre un contratado y un contratante y en muchos casos entre compañeros de trabajo del centro laboral. Para Salinas (2001) nos indica que en cada situación en particular se desarrolló un excelente relación laboral, entonces nos quiere decir que cada trabajador debe poner interés para alcanzar su objetivos en el centro laboral, puesto que esto garantiza que exista una buena relación laboral y por ende un buen rendimiento laboral siendo esto determinante de ello como ya se mencionó párrafos arriba, lo que implica que la persona que se encuentra laborando tienen que recibir ciertas motivaciones que se realicen de manera constante ya sea con reconocimientos o beneficios laborales que le facilite y le produzca confianza al personal al mismo tiempo inspirándole a realizar lo mejor posible en su centro laboral, el autor antes mencionado nos hace mención que si el personal en su centro laboral trabaja con desconfianza e incertidumbre se concentrara más en evitar problemas o en la búsqueda del mejor método para que este no se ha sancionado u observado o en el peor de los casos despedido de su centro laboral lo que ocasiona un bajo rendimiento laboral convirtiéndose en desconcentración y tensión en el trabajador.

Por ello toda institución debe partir de la generación de confianza entre sus trabajadores, el optimismo que deben lograr lo que generara mayor compromiso, identificación con su institución, sin el trabajador siente que la institución le brinda todo el bienestar el trabajador brindara lo mejor de su rendimiento laboral lo que beneficia tanto a la empresa como también al trabajador e inclusive a la sociedad en donde se desarrolla.

Es necesario señalar sobre las Relaciones Interpersonales entre los docentes Ararteko, (2010) señala que las relaciones interpersonales de los docentes es

congénito a la alineación de un grupo de trabajo, en base a la agrupaciones laborales, comisiones, encargos, etc., es bien sabido que en grupos siempre surgen algunos elementos problemáticos dados en toda interrelación, en donde los docentes tienen que ser conscientes que existirán diferentes puntos de vista y ellos son los responsables con indicar y convencer que se conduzca a una sola dirección lo que es la educación, de deberán mejorar los niveles de satisfacción de ambiente laboral dentro de la comunidad educativa, igualmente la destreza de enmendar problemáticas y es importante tener como punto de partida lo que son las relaciones interpersonales.

Como es sabido y como el autor nos señala que los problemas siempre suelen surgir y es inevitable que no surjan conflictos en las relaciones interpersonales entre los educadores de una comunidad educativa, puesto como ya se vio el medio o la cultura de donde provienen determina que choquen entre sí, a esto se le agrega que los niveles de afectividad en este sector son variados, puesto que algunos de los maestros pueden presentar un bajo nivel de autoestima y ello implica que los docentes tengan malas relaciones laborales, conjuntamente a dichos factores se agregan como los factores psicológicos, el nivel académico que tienen los docentes, el estatus social,, entre otros factores.

Cabe mencionar que se llevan a cabo reuniones de docentes ya se ha para tratar temas como el rendimiento académicos de los estudiantes, el avance del temario, la mejora que presenta cada estudiante entre otros temas las cuales tienden a ser fundamentales para llevar un buen desarrollo de la interrelación laboral entre docentes, es preciso mencionar que es vital que los docentes tengan una vez al mes reuniones, como es sabido sobre el tema existen varias investigaciones en donde se determinó que la influencia que tiene mayor importancia es la comunicación que tienen entre docentes. Es importante conseguir un nivel alto de buenas relaciones interpersonales entre los docentes la cual exige una buena estabilidad emocional como la constancia sobre todo en los procesos de cambio en el centro de estudios en donde laboran.

Las dimensiones de relaciones interpersonales son: Dimensión 1: El Compañerismo: Como es sabido el compañerismo es el vínculo que existe entre amigos donde existe buena comunicación, armonía y cohesión entre los mismos, siendo los individuos que se custodian por un propósito, constituyendo un tipo de asociación, cuerpo o equipo, desafortunadamente, no todas las relaciones entre compañeros son buenas, algunos compañeros solo cobran sentido atendiendo a una dimensión finalista: por ejemplo el hecho de compartir un objetivo que fuerza a coordinar esfuerzos entre varias personas, los docentes compartimos el espacio físico, pero no desarrollamos la comunicación ni afecto necesario para poder crear un clima que podríamos calificar de compañerismo. Se hace necesario para la optimización de la institución o de una determinada empresa ya que este tipo de relación laboral como es el compañerismo son adecuadas para desarrollar un buen clima laboral en donde se desarrolla un buen ambiente esto por las relaciones laborales de óptimas condiciones entre sujetos. Robbins (2009, p.128) nos dice que el término del compañerismo es definido como el compartir de actividades, experiencias e intereses de los que se encuentran en un centro laboral.

Es importante mencionar que ser un buen compañero de trabajo nos estimula y nos ayuda a cumplir los requisitos que se debe poner en práctica en el plazo que se realiza diferentes actividades en la empresa como trabajador, como tema de recomendación es que el trabajador debe tener un buen trato hacia sus compañeros de trabajo puesto que son integrantes como si fuese de una sola familia para lo cual se practican las relaciones que mencionamos a continuación: La amabilidad que debe prevalecer entre compañeros de trabajo que laboran en una institución Educativa.

El saludo. Es suma importancia saludar a los compañeros de trabajo puesto que ayuda a romper esa diferencia que existe entre ellos. Respetar el espacio del compañero. Es importante respetar ya sea en el aspecto mental, físico la cual se caracteriza por evitar las discusiones que puedan ser provocadas por diferentes situaciones. Evitar discusiones, como ya se mencionó en párrafos anteriores es importante evitar las discusiones que se puedan ocasionar siendo inevitable que surja esta situación, pero en este caso es importante tratar de hablar en primer lugar de forma sensata evitando la discusión. No meterse en lo

que no se debe, es ideal que como sujeto no entrometerse en discusiones que están siendo realizadas o en conversaciones ajenas en donde no le incumbe sin tener la seguridad a causa de que se provocó la discusión o sin tener idea de lo que es la conversación. Y el crecimiento. Consiste en el crecimiento laboral de un compañero de trabajo que para ello puso todo su esfuerzo para lograrlo en ese caso el compañero no debe hacer lo posible para que no crezca si no es importante ayudar al compañero de trabajo a crecer y que consiga sus metas puesto que debido a esto se da el crecimiento en la empresa siendo pieza fundamental cada trabajador en la empresa o institución.

La Dimensión 2 es denominada: Comunicación Eficaz, la cual, representa la base de las relaciones interpersonales, la misma consiste en la destreza para participar una información, además de demostrar ideas y sugerencias diferentes, de tal manera que quien reciba el mensaje capte y recuerde el mensaje enviado, en pocas palabras es informar lo que necesitamos que otras sepan a través de diferentes canales de información y a su vez influir en la percepción y comportamiento de los demás, para lograrlos en necesario establecer el que, como, a quien y cuando se va a transmitir. De la misma forma esto debe coincidir el lenguaje verbal y no verbal, debido a que el docente se relaciona con sus semejantes, indicando las palabras precisas y así hacer sentir bien a su receptor.

Es importante resaltar que diferentes estudios de la conducta humana resaltan la importancia de una comunicación eficaz para garantizar un óptimo en las relaciones interpersonales, sin embargo, en ocasiones se presentan conflictos entre los miembros por transmitir el mensaje de forma inadecuada ocasionando malestar el interlocutor.

Por tanto, en una organización la comunicación es fundamental porque permite establecer la relación entre sus integrantes, para ello, la comunicación debe ser fluida, respetuosa y afable. Dentro de una organización puede hacerse mención a la comunicación verbal con sus mecanismos característicos como: tono de voz, gestos, y el tipo de liderazgo ejercido por quien dirige la institución.

Adicionalmente, en una institución educativa se da la comunicación escrita, la cual debe ser sencilla bien redactada y con pocos tecnicismos, de manera que sea entendible a los miembros, de allí la importancia de su precisión al momento de comunicar el aviso o memorándum, que no corten el canal comunicativo tan relevante en las relaciones interpersonales de la institución, es decir entre representantes, la dirección, los docentes y estudiantes, que ayudará a lograr una gestión al bienestar de la institución.

Al respecto, Dubrin (2008, p-39) indica que la comunicación es quien trasmite la recepción y comprensión del mensaje, también es el proceso de base en el que la dirección, empleados y usuarios se mantienen en contacto. La comunicación eficaz comprende cuatro factores determinantes: Lenguaje Verbal Presencial: Este involucran las palabras e influye la comunicación según la Programación Neurolingüística (PNL), la cual es una ciencia que investiga el éxito en un 7%. Lenguaje no verbal: En este tipo de lenguaje se pone de manifiesto las expresiones corporales, gestos y posturas, que según la Programación Neurolingüística puede alterar la comunicación en un 38% el tono de voz y 55% el lenguaje corporal. Lenguaje Verbal no Presencial: Este se da cuando las personas se comunican sin estar presentes físicamente a través de la tecnología moderna: teléfonos, cámaras web, internet, entre otras.

Otro es el Lenguaje No verbal no Presencial: En este tipo de lenguaje se involucra la voz, y lenguaje corporal, gestos y posturas del cuerpo que se transmiten a través de unidades de la tecnología como cámaras web, teléfonos, entre otros, además de la actitud que se tenga a favor o en contra de quien se trasmite la información.

Para tener una comunicación eficaz es necesario: Oír atentamente el mensaje que transmiten los demás pues a través de ellos se conocen sus opiniones y reacciones sobre un tema específico. Identificar a los receptores, pues cada uno es diferente, pero al conocer sus inquietudes es más probable que el mensaje llegue claramente. Ser concreto y fluido, pues resulta molesto para el receptor redundar y repetir el mismo mensaje. Estar preparado sobre la información a transmitir a fin de solventar las dudas que se nos presenten.

El ambiente donde se trasmite el mensaje debe estar acorde y ser cómodo para ambos.

La dimensión 3 Trabajo en grupo; es donde cada uno de los miembros da a conocer diversas habilidades y conocimientos que posee cada individuo lo que permite que se logren resultados óptimos en diferentes áreas de la institución o empresa (Bagner, 2009). Es importante que se trabaje en grupo ya que de esta manera se alcanzan una buena eficiencia de los objetivos propuestos o deseados. Asimismo el trabajo colectivo o en forma colectiva tienen muchas ventajas ya que esto implica que cada sujeto aprenda de cada uno de los miembros puesto que los miembros intercambian conocimientos, colectivamente desarrollan iniciativa, se realizan toma de decisiones en el grupo, y es donde el sujeto desarrolla y domina el saber escuchar, es por eso que las personas cuando trabajan colectivamente se motivan, y esto en muchos casos es generadora de amistades debido a una buena comunicación, lo que ayuda significativamente el buen rendimiento laboral lo que implica que se obtengan buenos resultados en el centro laboral. Labor con muchas ventajas, ya que se aprende de otras personas y se da un intercambio de información, además de aumentar la creatividad dominio y capacidad de escuchar, pues las personas al compartir se motivan; por tanto, la comunicación resulta reconfortante y en algunas oportunidades se cosechan amistades, también se mejora la labor desempeñada y se obtienen grandes resultados.

De allí, la importancia en las instituciones educativas se promueva el trabajo en grupo, ya que se proyecta la eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos. Frente al trabajo individual, el trabajo grupal se presenta como una alternativa para la optimización de los recursos haciendo que las personas desarrollen sus potencialidades y fortaleciendo el método de trabajo.

Robbins (2009) nos dice que el grupo está conformado de dos o más sujetos que laboran en un centro laboral de tal forma que son interdependientes la cual es realizada para conseguir un objetivo propuesto. De esta manera determinamos que los grupos se pueden realizar de manera formal o como también de manera informal, en donde se entiende de los grupos informales son la estructura de una organización en donde los trabajos constatan de

diferentes tareas establecidas y en los grupos denominados formales se encuentran estipulados los comportamientos que cada individuo debe tener la cual tienen como objetivo el cumplimiento de diferentes metas propuesto, pero esto colectivamente.

Por ello llegamos a la conclusión que el trabajo grupal que se realiza de manera colectiva es muy importante en una institución, organización y empresa en donde toma mayor importancia para el presente estudio la labor grupal en un instituto educativo, puesto que como se sabe que como seres humanos interactuamos ya sea en un grupo familiar o en la sociedad lo que se realiza diariamente ya que el ser humano es un ser social de naturalidad, y con mucho más frecuencia esto ocurre en nuestro centro laboral, ya sea de forma armónica o en muchos casos se dan conflictos entre los integrantes, por ello considero que es de suma importancia que se deben conocer las formas más dinámicas de desarrollar la interacción en el grupo. Así como también el trabajo en colectivo o en grupo viene a ser el conjunto de individuos asignados a cierta labor en donde se tienen en común muchas habilidades en donde se determina al coordinador del grupo conocido como líder esto determinado bajo competencia entre individuos que forman el grupo. Como es sabido que se denota la existencia de varios tipos de relaciones interpersonales, ya sea en nuestra ocupación diaria como también en nuestro domicilio o sociedad en donde para el presente estudio tomaremos en cuenta dos tipos de relaciones humanas:

Sobre las Emociones en los docentes Marchesi y Díaz (2010), plantean que en el corazón de la enseñanza se encuentran las emociones, indicando que gran parte de los docentes reconocer que la enseñanza está centrada en diversas emociones. Cabe destacar que la labor docente se basa en la relación que llevan con el alumnado, padres representantes, compañeros, siendo las sensaciones son de forma intacta. Las emociones como el enfado, la ansiedad, la alegría, preocupación y tristeza son muestra de que el desempeño de los docentes está cargado de emociones que salen de manifiesto en la interacción con otros. No obstante, los temperamentos de los docentes son distintas y lo que va ayudar a que el contexto se desarrolle de forma positiva será la amistad y la convivencia positiva entre sí, hay docentes que sin embargo tiene el

carácter fuerte provocando circunstancias negativas e incómodas, por lo que son docentes depreciados en las intercomunicaciones personales y en su función docente. Sin importar en lo avanzado de los tiempos, las emociones serán la base de la labor del maestro, por lo que se deben adoptar metodologías que permitan mantener positivamente las relaciones dentro de la institución.

Es importante puesto que el docente es un profesional, educador puesto que la carrera profesional de docencia es considerado como una de las profesiones que son de mayor importancia y dan mayor resultado puesto que se determinan por la educación que se les da a las diferentes profesiones y gracias a los docentes es que se resuelven muchos problemas que vienen ocurriendo en la actualidad como poder hacer mención de la pobreza, la docencia según nuestro criterio es la base de la educación.

Al respecto de la Confianza y autoestima entre los docentes como ya hicimos mención de diferentes autores en párrafos anteriores nos indican que la labor docente actualmente se enfrenta a una crisis de profesión ya que no hay confianza y mucho menos identidad profesional, como ya sabemos que la confianza es lo que al individuo le permite desarrollar con mucha más seguridad a enfrentarse a diferentes problemas como también retos que mayormente se da en el labor educativo, la confianza es lo que permite tener un sano juicio que nos lleva a una innovación educativa, sin embargo la pérdida de la confianza en el centro laboral provoca daños en las relaciones interpersonales en el centro educativo. Generando en muchos casos que se especule sobre el profesionalismo de la docencia ya que de manera evidente se muestran estos bajos niveles en donde es notada por los alumnos, así como también los padres de familia lo que determina que los estudiantes futuros profesionales en muchos casos no quieran asumir esta profesión como es la docencia, los bajos niveles de la interrelación entre docentes y alumnos es la generadora de muchas críticas y el desagrado de ellos.

Es por eso que la confianza es base de la relación interpersonal puesto que esto determina una garantía para enfrentarse a los diferentes problemas como también a la enseñanza y aprendizaje, ello constituye el incremento de la autoestima tanto del docente como del alumnado en general, los dos elementos que hicimos mención son considerados como el núcleo de la identidad profesional, el docente como maestro de todas las carreras profesionales debe tener una alta identidad y se sienta capaz de enfrentar a cual reto o situación difícil demostrando su profesionalismo.

En cuanto a la variable Desempeño Laboral, y de acuerdo a lo explicado por Hidalgo (2006, p-9) el desempeño laboral, no es son más que el número de actividades que el docente lleva a cabo para ejercer su labor educativa, que inicia desde la planificación y preparación y ejecución de las clases, hasta la coordinación fuera del aula sobre el currículo y la gestión educativa, sin olvidar la evaluación de los aprendizajes, seguimiento de los estudiantes, reunión con los padres y la autoevaluación.

Al respecto, en la Ley N° 29994 en su artículo 12, señala que la carrera pública magisterial está basada en cuatro áreas del cometido laboral para ejercer el cargo y sus funciones. A efectos de esta investigación, se tomó en consideración la primera área de gestión académica, que contiene tanto a los profesores que ejercen labores de enseñanza en el aula y actividades curriculares de complemento en la institución y en la comunidad. Asimismo, alcanza la puntualidad en clases, dictado de las sesiones de clases y su valoración. Por su parte el docente, debe involucrarse en los grupos de trabajo formados para la ejecución del plan anual de trabajo, en la aplicación del plan educativo anual, reglamento interno y comisiones para celebrar fechas importantes. Se puede observar entonces, que esta definición está orientado al desempeño laboral referido al como los trabajadores realizan sus actividades dentro de la institución, a fin de alcanzar los objetivos propuestos.

Por consiguiente, es relevante que sea comprendido que el comportamiento organizacional son sistemas sociales en los que se debe entender su funcionamiento para poder participar de ellos. Por lo que en el estudio del comportamiento organizacional se abarcan tres dimensiones de análisis y

cuando se pasa del nivel individual al grupal y al de los sistemas de la organización se entiende entonces el manejo de las organizaciones.

De todo ello podemos concluir y decir el comportamiento organizacional es todo un proceso que se basa en el estudio que realiza a cada individuo ya que es la parte vital de la estructura y que cada sujeto tiene su forma particular de conducta y esto repercute como vemos de manera significativa en la producción de la institución, debido a que es lo que percibe el trabajador acerca de un contexto con que se convertirá en la base de su proceder, por lo que, brindarle ayuda a través de métodos constituidos será de resultados favorables para la institución, ya que el impacto que la organización tenga sobre su personal repercutirá en el éxito que consiga.

En la actualidad, las organizaciones se enfrentan a nuevos retos, por lo que se hace necesarios que ellas mismas diseñen sus mecanismos para mantenerse para continuar un camino que involucre un mejoramiento continuo. Para lograr estos mecanismos debe conocerse el comportamiento organizacional pues será un apoyo en medir el comportamiento de los individuos en la empresa, lo que ayudará a comprender la complejidad de los nexos humanos.

La motivación ayuda a ejecutar la acción para lograr los propósitos prescritos, es una condición innata, de todo ser humano, y de gran relevancia a nivel individual y para la sociedad. La ejecución de las labores que lleva a cabo el sujeto se dan de acuerdo a la motivación de cada uno de ellos.

Por ejemplo, los motivos fisiológicos son originados por necesidades y carencias fisiológicas y son reguladas por el organismo y están presentes desde el nacimiento del individuo. (Comer, dormir, seguridad, entre otros). Motivos Psicológicos: desarrollados en la enseñanza aprendizaje, surge cuando son satisfechas las requerimientos fisiológicos, siendo diferente en cada individuo. La teoría más conocida con respecto a las motivaciones es la de Maslow, donde formula la hipótesis de la jerarquización de las necesidades, de orden inferior, donde se incluye la carencia de estabilidad, y ausencia de dolor y de orden superior como el amor y la autorrealización.

Como viene sabemos el hombre por naturaleza es un ser social por ende tienen la necesidad de agruparse lo implica a que se sienta querido en una sociedad, lo que para un ser humano es de suma importancia recibir todo tipo de reconocimientos lo que evidentemente genera confianza en el medio en donde interactúa.

La auto relación como se sabe es lo que se debe desarrollar al máximo el potencial que cada individuo tiene por naturaleza lo que implica que el ser humano llegue a todo lo que se ha propuesto es por eso que esta teoría está basada en las empresas e institución y así como individualmente.

Sobre la Competencia profesional Son todas aquellas actitudes y aptitudes y conocimientos que el individuo pone de manifiesto en un cargo de una empresa o institución educativa bien sea de directivo docente, administrativos y obrero. (Hidalgo, 2009, p-15). Al respecto, Marelli (2000, p-15), indica que es una habilidad laboral que puede ser medida indispensable para realizar un trabajo eficiente y así alcanzar los resultados de una institución. Esto lo conforma habilidades, destrezas conocimientos y actitudes de los miembros de la organización demuestran a ver si son capaces de cumplir los propósitos establecidos. Asimismo, la define como la capacidad de producir de un sujeto y que es medida por su desempeño. También se define como esa integración del saber, saber hacer y saber ser de las personas para realizar una labor que permitan alcanzar los propósitos de la organización. (Saskhkim, 2005).

Las funciones de las personas en las organizaciones se han ido modificando en el siglo pasado, de manera tal que el concepto de recursos humanos se ha categorizado como un patrimonio que el empresario tiene que moldear. En la actualidad, esa concepción paso de modas, y se observa al empleado como un ser integral donde su desenvolvimiento depende de la motivación, gestión, creatividad, entre otras cosas. En función de ello, las personas son un factor fundamental de todas las instituciones, ya que se detecta la preparación y las habilidades para la optimización de la organización.

De allí, entonces que la motivación en el motor de la conducta humana, y el elemento esencial del éxito personal, laboral y social. Esto significa que hay una relación con los logros y propósitos de la organización. A pesar de ello,

existen sectores organizacionales que aún no comprenden la importancia de la motivación, por lo que no la impulsan y observan bajos niveles de productividad en los empleados, es por ello que aquellas empresas que presentan éxito en su gestión, es que han entendido la relevancia de las personas como agente de la optimización empresarial, de allí que apliquen medidas de incentivos y mejoramiento del logro para perfeccionar el desempeño de sus funciones.

Existan diversas teorías que fundamental la motivación laboral, una de ellas es la Teoría de la jerarquización de necesidades de Maslow (citado en Boerre, 2003) señala en su teoría que las necesidades son un elemento necesario para estimular la motivación en los individuos, es por ello que elabora una pirámide de necesidades, compuesta por cinco niveles: Necesidades Fisiológicas: la cual incluye aquellas necesidades innatas propias del cuerpo, como comer, respirar...entre otras. Necesidades de Seguridad: es el segundo nivel e implica las carencias de empleo, seguridad, familia, salud. Necesidades de afiliación: corresponde al requerimiento de establecer lazos de amistad y afinidad con sus pares. Necesidades de reconocimiento: implica la necesidad de todo ser humano de lograr sus objetivos, respeto de los demás. Necesidades de autorrealización: ubicada en la cúspide de la pirámide, se logra luego de haber logrado las anteriores, corresponde a las necesidades de expandir su creatividad. En sociedades más avanzadas se busca que el trabajo, no solo sea un medio para lograr las necesidades fisiológicas, sino las más complejas como de reconocimiento y autorrealización.

Las Dimensiones del desempeño docente son: Dimensión 1. Comisiones de Trabajo: Los grupos de trabajo son tareas que adquieren los docentes de forma voluntaria para integrarse a los comités de trabajos con el propósito de establecer espacios de participación para los que forman la comunidad educativa y así lograr perfeccionar la enseñanza aprendizaje. Estos grupos de trabajos son ordenados de acuerdo a los requerimientos y características educativas, donde cada comisión tiene su responsabilidad propia, entre ellas se encuentran: Armar comisiones de trabajos de forma voluntaria. Elaborar un plan de acción específico para cada comisión en función de las necesidades

educativas. Reorganizar las acciones de la comisión en el cumplimiento del plan de acción. Promover una buena comunicación en los miembros de la organización. Elaborar el informe de las diferentes actividades y presentarlo ante todas las comisiones.

Comisiones que se forman en las instituciones educativas: Comisión de Calidad e innovación educativa. Comisión de gestión de recursos educativos y mantenimiento de infraestructura. Comisión de Educación sobre el ambiente. Comisión de asesoría educativa.

Sobre la Dimensión 2: Cumplimiento de funciones; El cumplir una función se refiere al efecto de llevar a cabo una labor determinada con alguien. Es decir, cumplir es hacer aquello que se ha prometido previamente a alguien, en un determinado tiempo y espacio. El cumplimiento es algo que debe hacerse casi en todos los órdenes de la vida, es especial en el ámbito laboral, el cumplimiento resulta indispensable para el triunfo y logro de los objetivos. Si un individuo no cumple y falta en ocasiones a su trabajo incurriría en una falta grave en el cumplimiento de sus deberes. El cumplir a tiempo, marcará el éxito, del docente si este cumple con sus funciones aumentará la confianza de la directiva y comunidad educativa en general, por llevar efectivamente su trabajo.

Dimensión 3. Identidad Organizacional; Viene a ser aquel sentido de pertenencia de la institución a la que pertenece. Esta identidad, ese conjunto de atributos y valores que cualquier colaborador posee, su personalidad. La imagen que la entidad proyecte, lo hará identificarse con los demás y ponerse en una mayor o menor escala. (Chiavenato, 2011). Se puede decir también, que la identidad son unos conjuntos de valores con lo que la institución se auto identifica y diferencia de otras instituciones, lo que permitirá que los docentes se sientan identificados, asumiendo compromisos y comportamientos respecto a la institución. Construir la identidad organizacional pasa por el autoanálisis de la institución que comienza diagnosticándose en determinados momentos. (Horacio, 2005, p.-46). Esta identidad es observada entre otras cosas por sus lemas, himnos, logos, uniformes entre otras cosas.

El desempeño laboral es de gran relevancia para el logro de los objetivos institucionales, por lo que se hace necesario poner especial atención ya que es

la esencia en donde se debe ser incluyente, democrático y motivador. Llevándose de la siguiente manera: los objetivos deben formularse en conjunto todos los miembros y evaluado por el gerente realizando negociaciones de manera que no imponga nada. Al alcanzar la empresa los objetivos que se ha propuesto logran un beneficio, y evalúa a su vez una remuneración para sus miembros de manera que este se sienta motivado a continuar su función eficazmente. Compromiso para alcanzar objetivos formulados de común acuerdo: puede hacerse en forma de contrato, que sea un acuerdo con el logro de los objetivos. Acuerdo y negociación con el gerente para la redirección de los recursos: cuando son definidos los objetivos, seguidamente deben asignarse los recursos para lograrlos, estos pueden ser materiales y humanos, es decir el mismo personal ya evaluado anteriormente. Desempeño: no es más que la actitud del personal orientado a cumplir lo establecido. Viene a ser esa estrategia individual para alcanzar los objetivos. Medición de resultados, los cuales deben ser cuantificables, medibles y confiables, por lo que se debe tener una idea de la situación general pues, la evaluación conjunta es todo lo que implica la retroalimentación, pero en gran cantidad de todo ello podemos decir que una buena comunicación debe realizarse con la única intención de aumentar la consistencia y reducir la discordancia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: Básica.

Diseño de investigación: No experimental, descriptivo correlacional.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de investigación son:

Variable 01: Relaciones interpersonales.

Según Martínez et. Al. (2010), como es sabido las relaciones interpersonales se caracterizan por el trato mutuo que tienen los trabajadores basados en la comunicación ya sea con los compañeros de trabajo, así como también con la administración y la gerencia en conclusión la comunicación con todos los miembros del entorno laboral.

Para ello consideramos 3 dimensiones como son: compañerismo, comunicación eficaz y trabajo en grupo.

Variable 02: Desempeño laboral docente: De acuerdo a Hidalgo (2006) el desempeño laboral, no es son más que el número de actividades que el docente lleva a cabo para ejercer su labor educativa, que inicia desde la planificación y preparación y ejecución de las clases, hasta la coordinación fuera del aula sobre el currículo y la gestión educativa, sin olvidar la evaluación de los aprendizajes, seguimiento de los estudiantes, reunión con los padres y la autoevaluación. Por lo tanto, abarca 3 dimensiones: Comisiones de trabajo, Cumplimiento de funciones e Identidad Organizacional.

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	Indicadores	ESCALA DE MEDICIÓN	instrumento
Variable 1.: relaciones interpersonales	Son las interacciones recíprocas que se dan entre dos o más personas dentro del ambiente laboral que genera confianza y por tanto, entra en su vida al mismo tiempo que deja que esa otra persona entre en la suya y que involucran la habilidad para comunicarse efectivamente, al escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica (Dalton, 2007)	El instrumento a utilizar está compuesto por 25 preguntas, las cuales están divididas en tres dimensiones: Compañerismo está compuesta por nueve preguntas, Comunicación eficaz compuesta por ocho preguntas y trabajo en grupo también compuesta por ocho preguntas.	COMPAÑERISMO	-Se respetan las normas de convivencia institucional	(1) Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre	Cuestionario
				Existe control emocional entre los docentes		
				Se motivan hacia el logro de metas.		
				Existe solidaridad entre docentes		
			COMUNICACIÓN EFICAZ	-Colaboran con los docentes que atraviesan problemas		
				Se coordinan normas de trabajo: estímulos y sanciones		
				-Se toman acuerdos por consenso		
				Se comunican sentimientos		
			TRABAJO EN GRUPO	Se tolera los distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión.		
				Se observa capacidad de escucha afectiva.		
				Se coordinan funciones académicas		
				Se establece un objetivo común.		
V2: desempeño docente	DESEMPEÑO DOCENTE (Bretel citado por Hidalgo 2009) sería el conjunto de actividades que un docente lleva a cabo en el marco, de su función como tal y que comprende desde la programación y preparación de las clases hasta las coordinaciones con otros docentes y con los directores para cuestiones, relativas al currículo y la gestión de la institución educativa	El instrumento a utilizar está compuesto por 25 preguntas, las cuales están divididas en tres dimensiones: Comisio de trabajo compuesta por seis preguntas, la dimensión Cumplimiento de funciones compuesta por diez preguntas y Identidad organizacional también compuesta por ocho preguntas.	COMISIONES DE TRABAJO	Presentación de plan de trabajo.	1) Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre	cuestionario
				Ejecución de plan de trabajo.		
				Evaluación del plan de trabajo		
			CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	Informe de plan de Trabajo		
				Entrega sus programaciones curriculares oportunamente		
				Planifica sus sesiones de aprendizaje.		
				Entrega sus evaluaciones oportunamente		
				Aplica el reglamento Interno de la I.E.		
				Elabora proyectos de innovación pedagógica.		
			IDENTIDAD ORGANIZACIONAL	Es puntual en sus labores.		
				Participa en elaboración de documentos de gestión institucional		
				Participa en reuniones técnico pedagógico		
				Participación en actividades cívico patrióticas		

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Para la presente investigación se considera población-muestra, debido a la limitada cantidad de docentes, constituido por 104 docentes de las diferentes instituciones de la Red Ubinas de Moquegua, (2019) y que en su mayoría son uní docentes.

Distribución de la población-muestra de estudio

Institución educativa	Docentes	Directores	Total	%
43157 Salinas Chiviria Salinas	12	1	13	12.5
Moche	13	1	14	13.46
“Daniel Alcides Carrión ”Anascapa	15	1	16	15.38
“José Carlos Mariátegui ”Ubinas	16	1	17	16.35
“José Antonio Encinas”	14	1	15	14.42
Sacohaya 43121 Ubinas	10	1	11	10.58
“Almirante Miguel Grau”	17	1	18	17.30
TOTAL	97	7	104	100%

Fuente: UGEL General Sánchez Cerro- Red Ubinas 2019

Muestra

En este caso la muestra está conformada por toda la población de los 104 docentes de las instituciones educativas del distrito de la red Ubinas, Moquegua 2019.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recolectar los datos de las variables de estudio; se utilizó la encuesta, que permitirá determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas. Moquegua 2019.

El Cuestionario, es un instrumento bien difundido para la realización de trabajos de investigación, se utiliza para obtener información ampliada y conocer a la brevedad la investigación

Para la variable 1: Relaciones interpersonales es el cuestionario de evaluación que consta de 25 ítems, dividido en tres partes, cada dimensión es estructurada de acuerdo al tema de investigación como: compañerismo, comunicación eficaz y trabajo en grupo su valoración es nunca, veces, casi siempre y siempre.

Para la variable 2: Desempeño docente es el cuestionario de evaluación que contiene de 25 ítems, dividido en tres partes, cada dimensión es estructurada de acuerdo al tema de investigación como: comisiones de trabajo, cumplimiento de funciones e identidad organizacional, su valoración es nunca, veces, casi siempre y siempre

Los instrumentos a emplear requerían superar y cumplir una serie de requisitos, antes de ser aplicados, dentro de los cuales se encuentra el proceso de validez y confiabilidad. Con respecto a la validez, estos fueron sometidos al juicio (3) expertos quienes evaluaron el contenido del instrumento, debiendo cumplir cada elemento con la relacionalidad hacia la variable de estudio.

Con respecto a la confiabilidad de los instrumentos se realizó a través de una prueba piloto aplicada a un grupo de 10 docentes. Los resultados estadísticos, son analizados a través del coeficiente de confiabilidad “Alfa de Cronbach”, para determinar si el instrumento es confiable o no para ser aplicado. El resultado referencial es el siguiente:

Para la Variable 1: “Relaciones interpersonales” se obtuvo como resultado 0.865 la cual indica su alta confiabilidad

Para la Variable 2: “Desempeño laboral” se obtuvo como resultado 0.803 la cual indica su alta confiabilidad

3.5. Procedimientos

Se llevó a cabo dos grandes etapas para cumplir el propósito que se planteó en este trabajo de investigación:

Primera etapa: se realizó una revisión exhaustiva documental de textos relacionados con las variables de estudio, sustentándose en fuente secundaria que aportaron información y datos importantes para diseñar una sustentación teórica de la investigación.

Segunda etapa: luego de diseñar los primeros lineamientos que conforman la investigación se plantea una hipótesis y posterior a ello se emplea dos cuestionarios como instrumento de recolección. En la implicación de instrumento se reunió a la población objeto explicando el propósito de la investigación y el principio de confidencialidad del procedimiento, finalmente se les entregó el instrumento los cuales respondieron aclarando las dudas que se suscitaban en el momento.

3.6. Método de análisis de datos

La recolección de la información se realizó por medio de la técnica de la encuesta, la cual fue definida como aquello que recaba información de un grupo significativo socialmente sobre el problema a investigar, en este trabajo de investigación, se aplicara un cuestionario, sobre cada variable.

De acuerdo a Kaplan & Saccuzzo (2006, p-145) el análisis de los datos resulta de un proceso que permite valorar y transformar los datos con el objetivo de analizar la información relevante para la investigación.

3.7. Aspectos éticos

En esta investigación los datos serán presentados de manera legal; con el fin de dar valor a los aportes de las personas que originaron

dichas ideas, conocimientos y/o aportaciones, es decir respetar su autonomía.

Por lo antes expuesto, esta investigación se llevará a cabo conforme a los siguientes criterios:

- Las fuentes bibliográficas fueron citadas según el manual de normas APA.
- El investigador ante la sociedad, debe mantener su responsabilidad científica y profesional.
- El investigador debe asegurar la eficacia, la credibilidad y fiabilidad de sus metodologías, fuentes y fichas de datos.
- En la publicación se debe cumplir con el Reglamento de Propiedad Intelectual Institucional y normas de orden público representadas a derechos de autor.

El investigador se compromete a respetar el principio de confidencialidad de las personas que aportaron datos a la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1: Relaciones interpersonales de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas

	f	%
Deficiente	0	0,0
Regular	69	66,3
Eficiente	35	33,7
Total	104	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 1 y figura 1 sobre la variable de relaciones interpersonales el 66,3% de los entrevistados, cree que la misma es regular, seguido 33,75 que considera que estas relaciones interpersonales son eficientes.

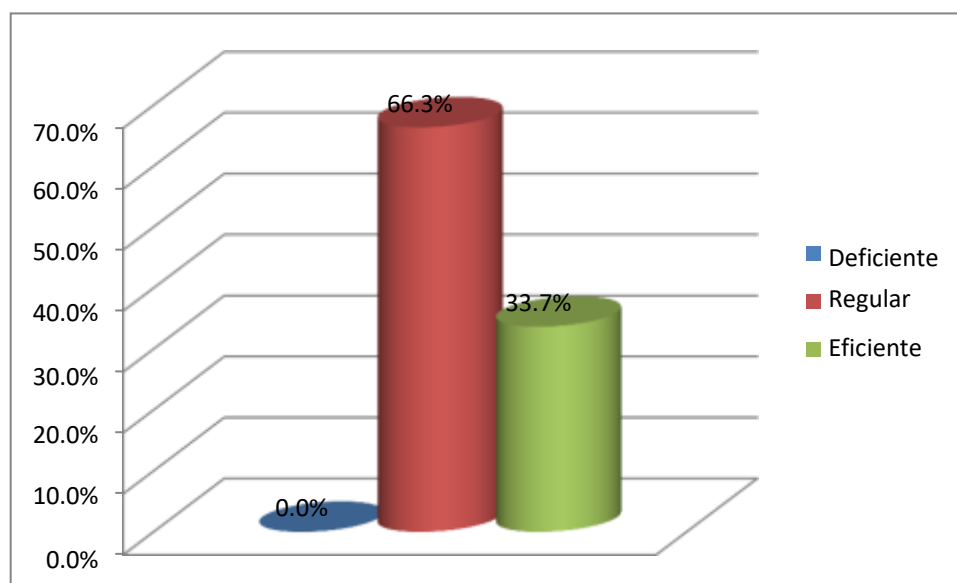


Figura 1: Relación interpersonal de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas

Tabla 2: *Dimensión Compañerismo de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas*

	f	%
Deficiente	0	0,0
Regular	53	51,0
Eficiente	51	49,0
Total	104	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 2 figura 2, puede observarse que el compañerismo entre los miembros de la institución se da de forma regular (51%), según lo manifestado por estos mismos, sin embargo, se observa que un 49% de los entrevistados opinan que el compañerismo se da eficientemente debido a la colaboración existente en los docentes.

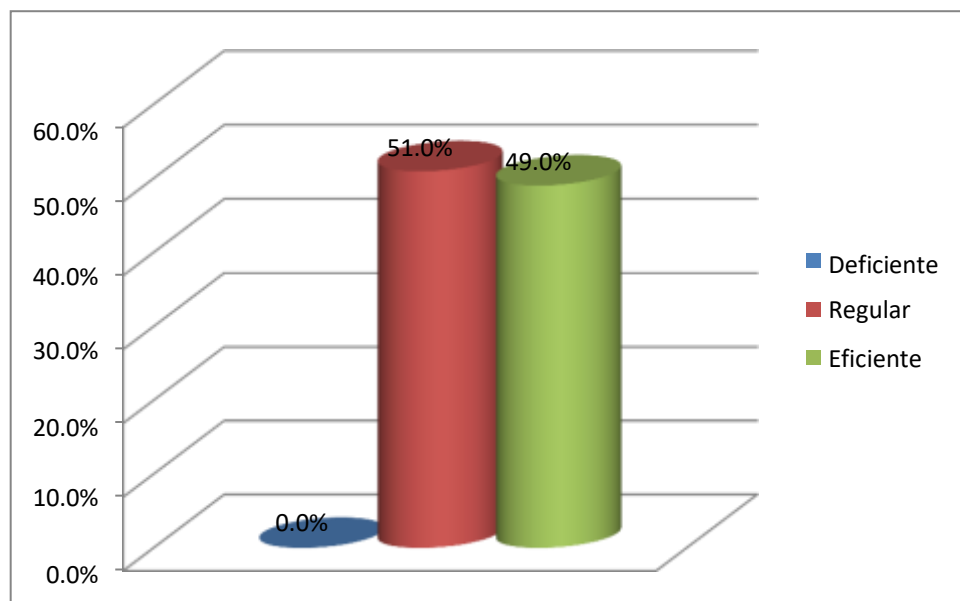


Figura 2: *Dimensión Compañerismo de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas*

Tabla 3: *Comunicación eficaz de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas*

	f	%
Deficiente	0	0,0
Regular	52	50,0
Eficiente	52	50,0
Total	104	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 3, figura 3 se observa que la comunicación eficaz según el 50% de los entrevistados se da de manera regular y el otro 50% opina que ocurre eficientemente.

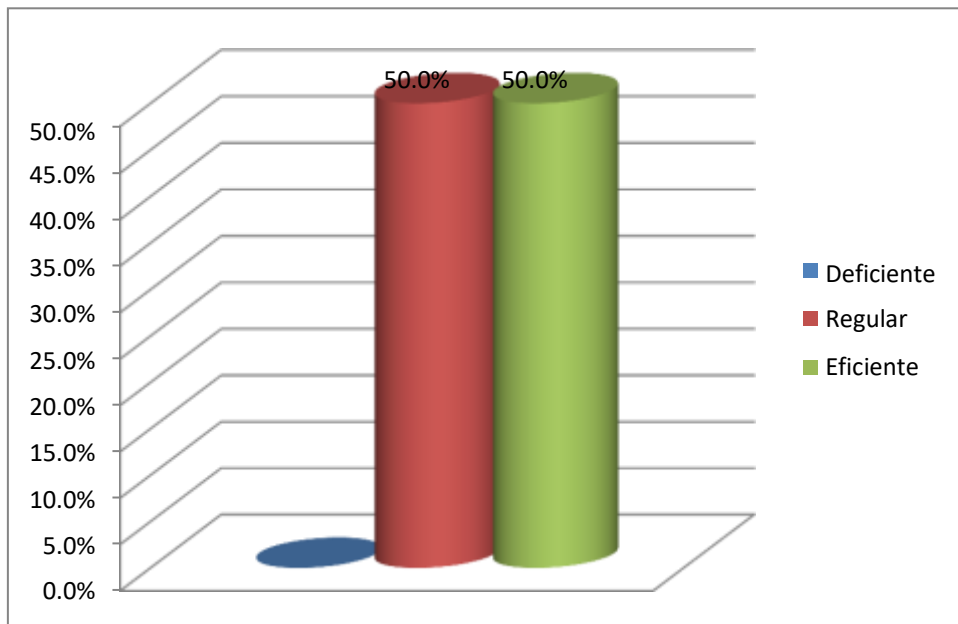


Figura 3: *Comunicación eficaz de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas*

Tabla 4: Trabajo en grupo de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas

	f	%
Deficiente	0	0,0
Regular	42	40,4
Eficiente	62	59,6
Total	104	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 4 figura 4 se observan los resultados con respecto al trabajo en grupo, el 59,6% considera que este es eficiente, no obstante, un 40,4% considera que este trabajo en equipo es regular pues a veces no hay un consenso en los objetivos y funciones a cumplir.

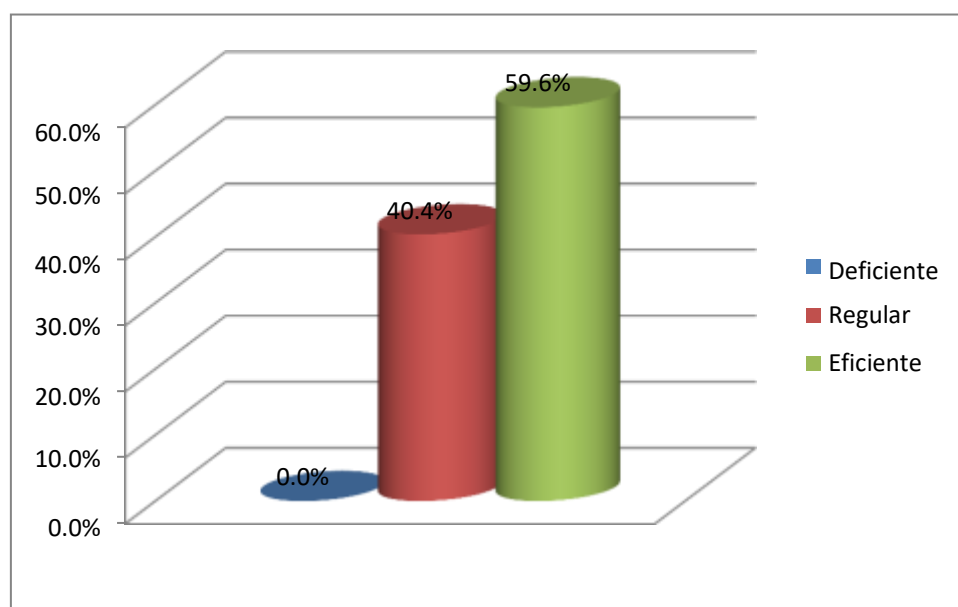


Figura 4: Trabajo en grupo de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas

Tabla 5: Variable Desempeño docente de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas

	f	%
Deficiente	0	0,0
Regular	74	71,2
Eficiente	30	28,8
Total	104	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 5 figura 5 sobre los resultados de la variable de desempeño docente, el 71,2% considera que este en general es regular, sin embargo, el 28,8% afirma que el desempeño docente se da eficientemente.

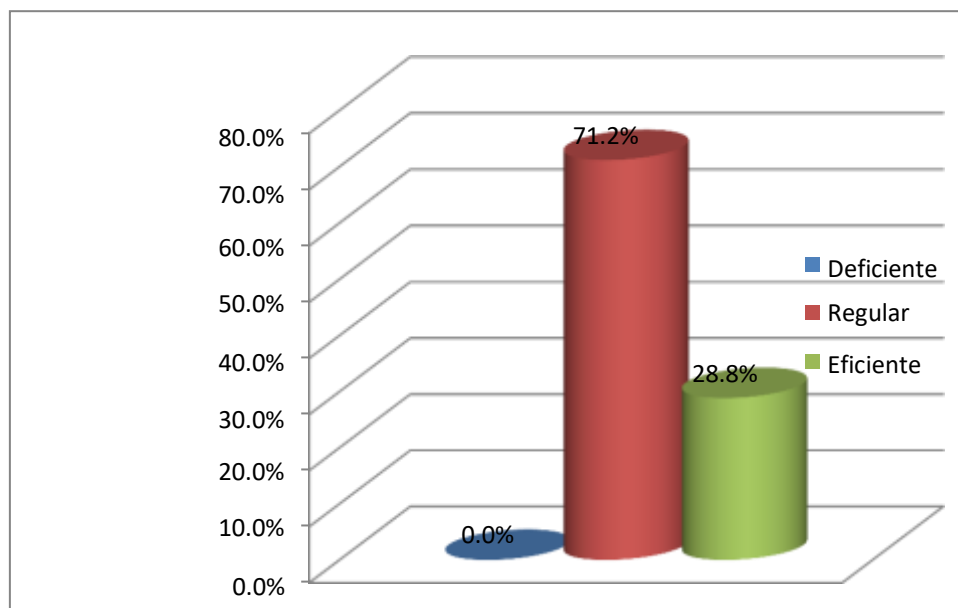


Figura 5: Desempeño docente de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas

Tabla 6: Comisiones de trabajo de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas

	f	%
Deficiente	0	0,0
Regular	58	55,8
Eficiente	46	44,2
Total	104	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 6 figura 6, puede observarse que el 55,8% de los entrevistados considera que las comisiones de trabajo funcionan de forma regular, sin embargo, el 44,2 opina todo lo contrario al afirmar que esta se da eficientemente.

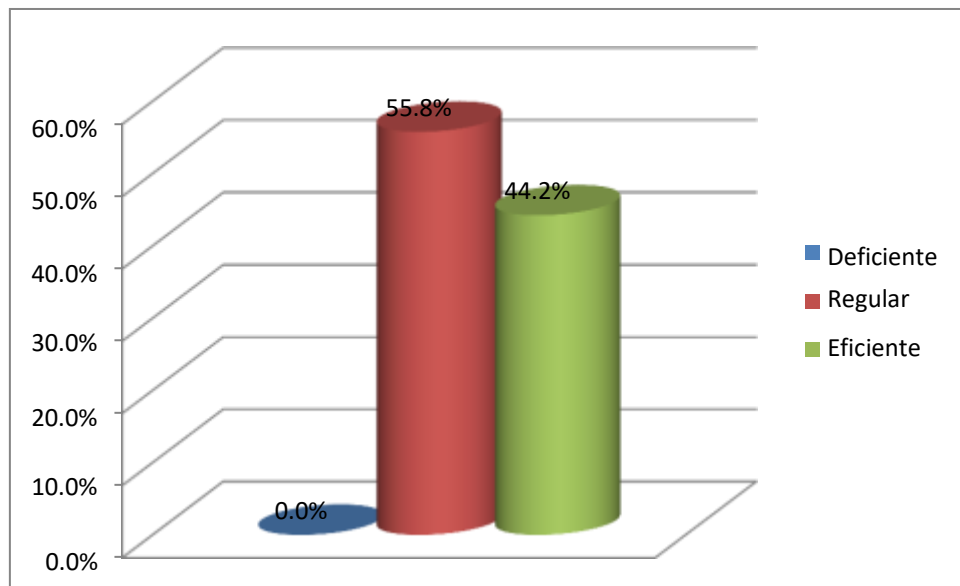


Figura 6: Comisiones de trabajo de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas

Tabla 7: *Cumplimiento de funciones de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas*

	f	%
Deficiente	0	0,0
Regular	31	29,8
Eficiente	73	70,2
Total	104	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 7 figura 7 en cuanto al cumplimiento de sus funciones el 70,2% de los docentes considera que es eficiente, sin embargo, solo un 29,8% reflexiona que este cumplimiento es regular pues a veces no cumplen con lo anterior descrito.

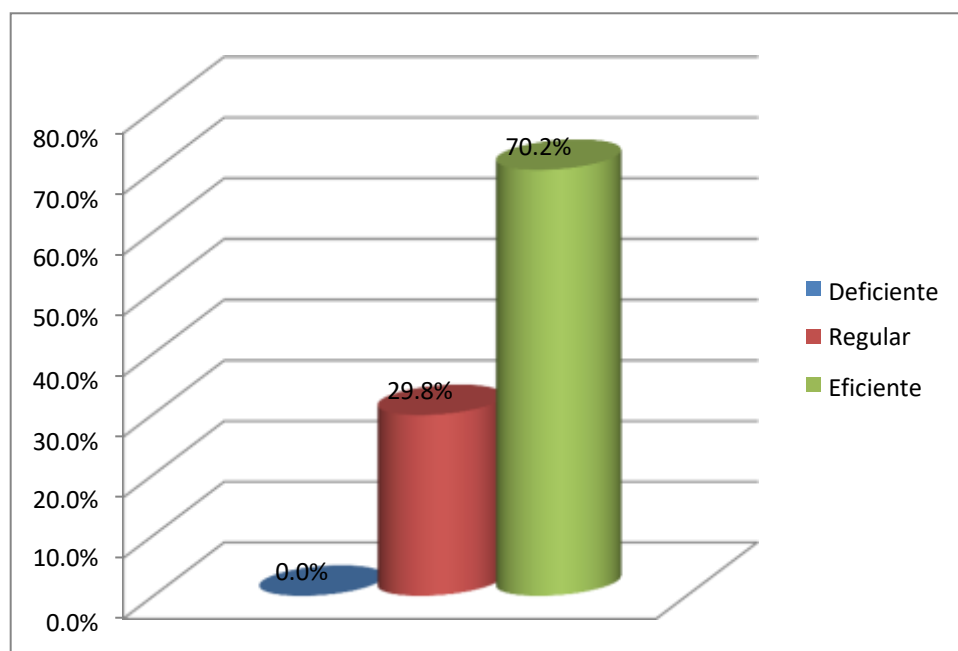


Figura 7: *Cumplimiento de funciones de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas*

Tabla 8: *Identidad organizacional de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas*

	f	%
Deficiente	0	0,0
Regular	43	41,3
Eficiente	61	58,7
Total	104	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la tabla 8 figura 8, sobre la dimensión de identidad organizacional el 58,7% señala tener un alto sentido de pertenecía con la institución, a pesar de esto, un 41,3% acepta que su identidad organizacional es regular, por lo que se hace necesario trabajar sobre este porcentaje de individuos para que su desempeño sea óptimo.

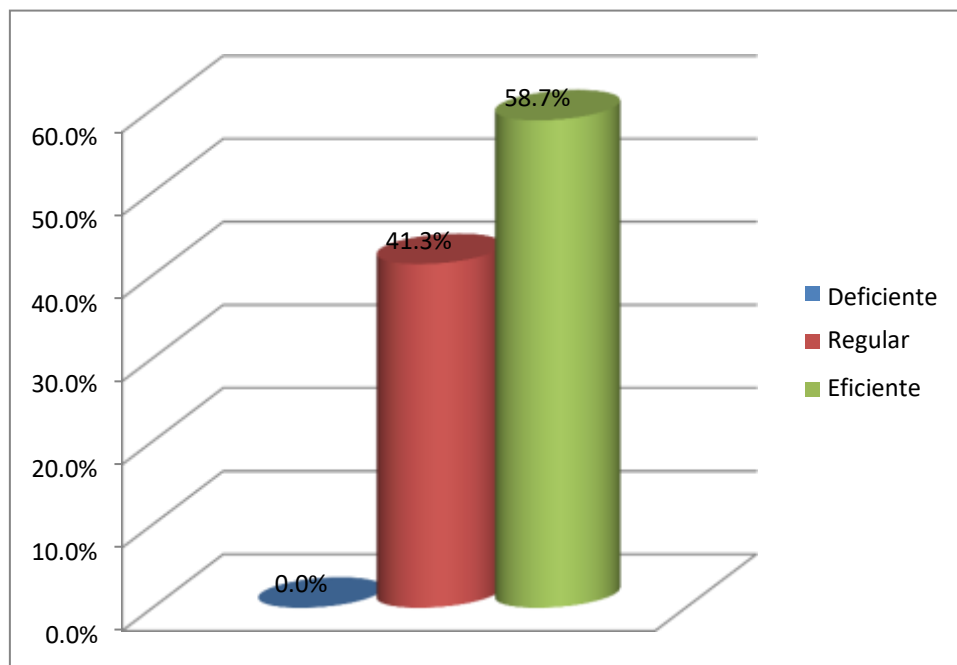


Figura 8: *Identidad organizacional de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas*

Tabla 9: Prueba de normalidad

o	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compañerismo	,345	104	,000	,636	104	,000
Comunicación eficaz	,340	104	,000	,636	104	,000
Trabajo en grupo	,390	104	,000	,623	104	,000
Relación interpersonal	,424	104	,000	,596	104	,000
Comisiones de trabajo	,370	104	,000	,632	104	,000
Cumplimiento de funciones	,444	104	,000	,574	104	,000
Identidad organizacional	,385	104	,000	,625	104	,000
Desempeño docente	,448	104	,000	,568	104	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

El nivel de la significancia para poder realizar la presente prueba de normalidad estará establecido bajo un valor de $p=0.05$

Se plantea lo siguiente:

$p > 0.05$: se acepta la hipótesis nula y presentan una distribución normal, son paramétrico

Si $p < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna, no representan una distribución normal, son no paramétricos

Los resultados analizados manifiestan que es una distribución NO NORMAL, la significancia hallada $p=0.01$ es menor al parámetro límite ($p < 0.05$) y se usara el estadígrafo de la Rho de Spearman para relacionar las variables

Tabla 10: *Relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de docente de las instituciones educativas de la Red Ubinas.*

Correlaciones

		Relación interpersonal	Desempeño docente
Rho de Spearman	Relación interpersonal		
	Coeficiente de correlación	1,000	,894**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	104	104
	Desempeño docente		
	Coeficiente de correlación	,894**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	104	104

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

Interpretación

Los resultados encontrados en la tabla 10 manifiestan la relación existente entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019, según el estadígrafo de correlación de la rho de Spearman muestra un valor de $\rho=0.894$, la cual es una relación fuerte, así mismo, en el análisis bilateral de la significancia manifestó un valor menor al p-valor ($p<0.01$), estos resultados cotejan que si existe una relación entre las variables analizadas, aceptando la hipótesis de estudio.

Tabla 11: *Relación entre el compañerismo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas*

Correlaciones

		Compañerismo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Compañerismo		
	Coeficiente de correlación	1,000	,649**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	104	104
	Desempeño docente		
	Coeficiente de correlación	,649**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	104	104

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

Interpretación

Los resultados encontrados en la tabla 11 afirman la relación entre la dimensión compañerismo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019, según el estadígrafo de correlación de la rho de Spearman muestra un valor de rho=0.649, la cual es una relación moderada, así mismo, estos resultados cotejan que si existe una relación entre las variables analizadas, aceptando la hipótesis de estudio.

Tabla 12: *Relación entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas.*

Correlaciones

			Comunicación eficaz	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunicación eficaz	Coeficiente de correlación	1,000	,637**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño docente	N	104	104
		Coeficiente de correlación	,637**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

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

Interpretación

Los resultados encontrados en la tabla N° 12 afirman la relación entre el compañerismo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019, según el estadígrafo de correlación de la rho de Spearman muestra un valor de rho=0.637, la cual es una relación moderada, así mismo, manifestó un valor menor al p-valor ($p < 0.01$), estos resultados cotejan que si existe una relación entre las variables analizadas, aceptando la hipótesis de estudio.

Tabla 13: *Relación entre el trabajo de grupo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas.*

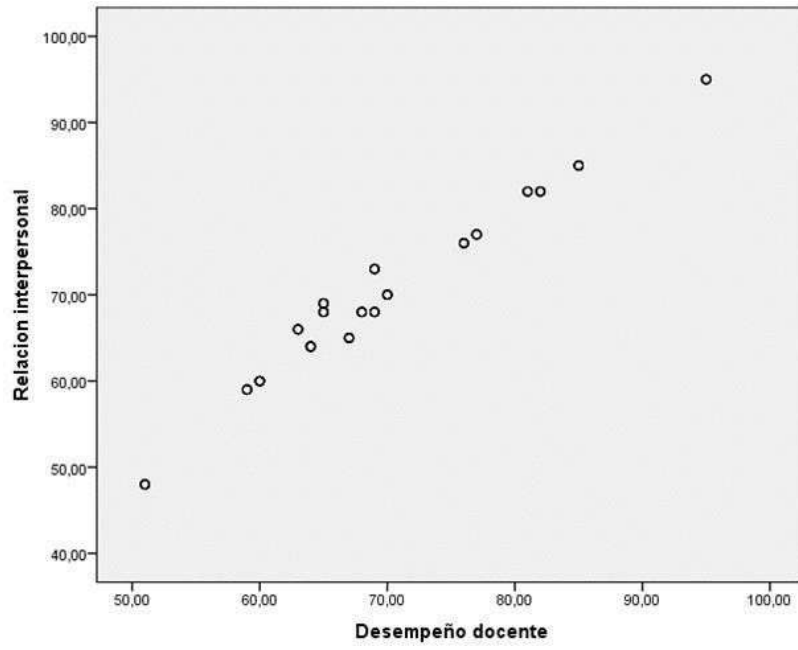
Correlaciones

			Trabajo en grupo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Trabajo en grupo	Coeficiente de correlación	1,000	,524**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	104	104
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,524**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	104	104

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

Interpretación

Los resultados encontrados en la tabla N° 13 afirman la relación existente entre el trabajo en grupo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019, de acuerdo el estadígrafo de correlación de la rho de Spearman muestra un valor de rho=0.524, la cual es una relación moderada manifestó un valor menor al p- valor ($p < 0.01$), estos resultados cotejan que si existe una relación entre las variables analizadas, aceptando la hipótesis de estudio.



V. DISCUSIÓN

Las relaciones interpersonales son una necesidad para los individuos, el ser humano necesita como requerimiento máximo y básico el de disfrutar de relaciones interpersonales armónicas de no ser así se ocasiona la infelicidad por no tenerlas, influyen muchos factores negativos que hacen que estas relaciones interpersonales se resquebrajen, de modo que la existencia de malas relaciones interpersonales puede implicar una amenaza claramente comprobada de problemas de salud emocional y como orgánica.

En las Instituciones Educativas Ubinas de Moquegua, se ha observado que las relaciones interpersonales son en parte conflictivas y poco agradables lo que implica el bajo rendimiento en el desempeño laboral de los docentes, puesto que ellos por están en relación directa con distintos miembros de la comunidad educativa, esta problemática se lleva a cabo por algunos casos de falta de liderazgo, abuso de autoridad, incumplimiento e indiferencia de algunos trabajadores en el cumplimiento de sus funciones educativas, esto conlleva a un clima laboral bajo y las relaciones interpersonales están dañadas como resultado de ello el desempeño laboral se perjudica.

Silviera, (2014) indica que, en los nexos interpersonales median dos o más individuos, siendo los mismo, un medio para que ocurra la comunicación eficaz, resulta relevante poder expresar opiniones ideas y sentimientos, así mismo estos nexos son el principio del entretenimiento de cada individuo. Es importante señalar, que los nexos interpersonales son base para el aprendizaje, ya que, en alguna ocasión, llegan a ser necesarias para el desarrollo personal, ya que el sujeto labora en pro de un objetivo.

En la tabla N° 1 Sobre la variable de relaciones interpersonales el 66,3% de los entrevistados, cree que la misma es regular, pues, aunque existe un espíritu colectivista, objetivos en común y una comunicación eficaz, entre los docentes el compañerismo, la solidaridad y el apoyo no se tan frecuentes como los otros aspectos antes mencionados.

Mendoza, A. (2015), obtuvo como conclusión que si hay una alta relación entre clima institucional y el desempeño docente en los institutos educativos de nivel inicial de la Red N° 9-Callao, ya que se evidencio una correlación moderada entre clima institucional y desempeño docente, derivándose quea mayor nivel de clima institucional mejor será el funcionamiento del docente.

En la tabla N° 6 Sobre la variable de desempeño docente, el 71,2% considera que este en general es regular, pues, aunque hay un elevado sentido de pertenecía con la institución y un alto cumplimiento de las funciones en aula, el trabajo en equipo que se pone de manifiesto en las comisiones de trabajo, presentan fallas en la consecución de un plan de trabajo ya previsto, y esto, puede deberse a la deficiencia existente en el compañerismo entre los docentes, ya que a mayor compañerismo, mejor serán los resultados de un trabajo en equipo.

El desempeño según Hidalgo (2009, p.6). el desempeño laboral, no es son más que el número de actividades que el docente lleva a cabo para ejercer su labor educativa, que inicia desde la planificación y preparación y ejecución de las clases, hasta la coordinación fuera del aula sobre el currículo y la gestión educativa, sin olvidar la evaluación de los aprendizajes, seguimiento de los estudiantes, reunión con los padres y la autoevaluación.

En la tabla N° 6 Sobre la variable de desempeño docente, el 71,2% considera que este en general es regular, pues, aunque hay un elevado sentido de pertenecía con la institución y un alto cumplimiento de las funciones en aula, el trabajo en equipo que se pone de manifiesto en las comisiones de trabajo, presentan fallas en la consecución de un plan de trabajo ya previsto, y esto, puede deberse a la deficiencia existente en el compañerismo entre los docentes, ya que a mayor compañerismo, mejor serán los resultados de un trabajo en equipo.

En la investigación de Romero (2018) se comprobó la correlación entre las variables relaciones interpersonales y clima organizacional en docentes de la institución educativa Santa Fortunata de Moquegua, con un valor del

Coefficiente de correlación de Pearson = 0.910, relación directa positiva muy fuerte, al 1% de significatividad.

Los resultados encontrados manifiestan que si hay relación entre las variables analizadas. Los resultados encontrados en la tabla N° 10 se puede apreciar que el resultado encontrado de relación entre el compañerismo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019, según el estadígrafo de correlación de la rho de Spearman muestra un valor de $\rho=0.649$, la cual es una relación moderada, así mismo, en el análisis bilateral de la significancia es de $p=0.00$, la misma que manifestó un valor menor al p-valor ($p<0.05$), estos resultados cotejan que si existe una relación entre las variables analizadas, aceptando la hipótesis de estudio.

Además los resultados encontrados en la tabla N° 11 se puede apreciar que el resultado encontrado de relación entre el compañerismo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019, según el estadígrafo de correlación de la rho de Spearman muestra un valor de $\rho=0.637$, la cual es una relación moderada, así mismo, en el análisis bilateral de la significancia es de $p=0.00$, la misma que manifestó un valor menor al p-valor ($p<0.05$), estos resultados cotejan que si existe una relación entre las variables analizadas, aceptando la hipótesis de estudio.

En el análisis de la relación de las variables de estudio se planteó que hay relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de docente de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019 evidenciado en la tabla N° 10 se puede apreciar que el resultado encontrado de relación entre el compañerismo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019, según el estadígrafo de correlación de la rho de Spearman muestra un valor de $\rho=0.894$, la cual es una relación fuerte, así mismo, en el análisis bilateral de la significancia es de $p=0.00$, la misma que manifestó un valor menor al p-valor ($p<0.05$), estos resultados cotejan que si existe una relación entre las variables analizadas, aceptando la hipótesis de estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primera. - En los resultados analizados con el estadígrafo de la Rho de Spermán muestra $\rho=0.894$, la cual fue una relación fuerte entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019, así mismo según el p-valor $p=0.00$ es menor al parámetro límite mostrando en ambas pruebas la relación entre las variables de estudio; se evidenció que a mejores relaciones interpersonales, mejora el desempeño docente.

Segunda. - La relación que existió entre el compañerismo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019, según los resultados encontrados manifestaron una relación moderada con un valor de $\rho=0.649$, así mismo en el análisis bilateral de la significancia $p=0.00$ es menor al parámetro límite aceptando la relación entre las variables analizadas.

Tercera. - La relación que existió entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019 según los resultados encontrados manifiestan una relación moderada con un valor de $\rho=0.637$, así mismo en el análisis bilateral de la significancia $p=0.00$ es menor al parámetro límite aceptando la relación entre las variables analizadas.

Cuarta. – Se determinó la relación que existe entre el trabajo en grupo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019, según los resultados encontrados manifestaron una relación moderada con un valor de $\rho=0.524$, así mismo en el análisis bilateral de la significancia $p=0.00$ es menor al parámetro límite aceptando la relación entre las variables analizadas.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al director de GORE Moquegua, desarrollar planes de acción coordinada con especialistas para realizar charlas y capacitaciones continuas para dar a conocer la importancia de las relaciones interpersonales para mejorar o incrementar las relaciones humanas e interpersonales entre docentes de las instituciones educativas.
2. Al director de la UGEL General Sánchez Cerro, canalizar recursos para poder incrementar el desempeño docente mediante charlas y capacitaciones profesionales, así como aplicar e implementar nuevas tendencias tecnológicas y pedagógicas en beneficio de los estudiantes de la región Moquegua.
3. A los directores de las Instituciones educativa, promover contantemente planes y programas de integración docente de esta manera mejorar la comunicación de los docentes y generar una comunicación más fluida entre ellos y fraternizar de forma constante y continua desde un enfoque profesional y amical.
4. A los docentes, generar talleres de comunicación para que pueden mejorar su desempeño docente y enfocarlo en beneficio de los estudiantes, mejorando las relacione interpersonales y compartiendo ideas de mejorar la enseñanza dentro de la institución educativa.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (201) Psicología Organizacional. Mexico D.F. Wans word Cenage Learning.
- Ararteko (2010) Convivencia y conflicto en los centros educativos. País Vasco, España: Gráficas Santa María
- 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.
- Carranza L. (2017) Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la I.E. 80382 Carlos Alberto Olivares Chepen-2017.
- Bisquerra, J. (2003) Relaciones interpersonales Editorial Mac Hill, México.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006) Metodología de la Investigación. Segunda Edición. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana. México.
- Hidalgo Almudena, (2009) Las competencias y el ciclo de vida del empleado, Fundación Acceture V Madrid España.
- Larrosa Martínez, Faustino (2010). Vocación docente versus profesión docente en las organizaciones educativas, revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado España.
- Marelli Anne. Introducción al análisis y desarrollo de modelos de Competencia SD 2000.
- Mendieta M. (2018) Autoestima y relaciones interpersonales de los trabajadores de la I.E. Juan Bautista Scarsi Valdivia de Samegua- Moquegua, 2018.
- Mendoza A. (2011) Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red n° 9- Callao.
- Silviera, (2014) el arte de las relaciones personales Madrid Alba editorial.

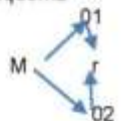
Robbin Stephen (2009) Comportamiento organizacional, Décimo tercera edición, Pearson Educación.

Zupiria X. (2015) Relaciones interpersonales, Generalidades balboa-España Universidad del país Vasco

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Relaciones interpersonales y desempeño laboral de docentes de las instituciones de la Red Ubinas, Moquegua 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1. ¿Qué relación existe entre el compañerismo y el desempeño laboral de docentes de la Red de Ubinas- Moquegua 2019?</p> <p>P.E.2. ¿Qué relación existe entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019?</p> <p>P.E.3. ¿Qué relación existe entre el trabajo de grupo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O.E.1. Determinar la relación que existe entre el compañerismo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019</p> <p>O.E.2. Determinar la relación que existe entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019</p> <p>O.E.3. Determinar la relación que existe entre el trabajo en grupo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de docente de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H.E.1. Existe relación entre el compañerismo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019</p> <p>H.E.2. Existe relación entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019</p> <p>H.E.3. Existe relación entre el trabajo de grupo y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019</p>	<p>V1: RELACIONES INTERPERSONALES</p> <p>DIMENSIONES Compañerismo Comunicación eficaz Trabajo en grupo</p> <p>V2: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>DIMENSIONES Comisión de trabajo Cumplimiento de funciones Identidad organizacional</p>	<p>Tipo de investigación No experimental</p> <p>Diseño de investigación Correlacionar y sigue el siguiente esquema</p>  <p>Donde: M: muestra O1: Relaciones interpersonales O2: Desempeño laboral R : coeficiente de correlación</p> <p>VARIABLE 1 y 2: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>POBLACIÓN-MUESTRA: 104 docentes de la red Ubinas- Moquegua. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS Se procederá a recolectar información, a transcribir y tabularla, se centralizará información, organizarla y cuantificarla de modo que una vez que utilizemos los gráficos nos permitirá una mejor comprensión del contenido de la información: Utilizaremos cuadros de frecuencias, diagramas, estadígrafos</p>

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

A continuación observamos la matriz donde se operacionaliza las variables, para poder ser medidas o evaluadas:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	Indicadores	ESCALA DE MEDICIÓN	instrumento
Variable 1 : relaciones interpersonales	Son las interacciones recíprocas que se dan entre dos o más personas dentro del ambiente laboral que genera confianza y por tanto, entra en su vida al mismo tiempo que deja que esa otra persona entre en la suya y que involucran la habilidad para comunicarse efectivamente, al escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica (Dalton, 2007)	El instrumento a utilizar esta compuesto por 25 preguntas, las cuales están dividida tres dimensiones: Compañerismo esta compuesta por nueve preguntas, Comunicación eficaz compuesta por ocho preguntas y trabajo en grupo también compuesta por ocho preguntas.	COMPAÑERISMO	-Se respetan las normas de convivencia institucional	(1) Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre	cuestionario
				Existe control emocional entre los docentes		
				Se motivan hacia el logro de metas.		
				Existe solidaridad entre docentes		
				-Colaboran con los docentes que atraviesan problemas		
			COMUNICACIÓN EFICAZ	Se coordinan normas de trabajo: estímulos y sanciones		
				-Se toman acuerdos por consenso		
				Se comunican sentimientos		
				Se tolera los distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión.		
			TRABAJO EN	Se observa capacidad de escucha afectiva.		
				Se coordinan funciones académicas		
				Se establece un objetivo común.		
				Existe armonía en los equipos de trabajo de docentes		
	Existe un espíritu colectivista					

			GRUPO	entre docentes		
				-Existe responsabilidad con los compromisos asumidos		
V2: desempeño docente	DESEMPEÑO DOCENTE (Bretel citado por Hidalgo 2009) sería el conjunto de actividades que un docente lleva a cabo en el marco, de su función como tal y que comprende desde la programación y preparación de las clases hasta las coordinaciones con otros docentes y con los directores para cuestiones, relativas al currículo y la gestión de la institución educativa	El instrumento a utilizar esta compuesto por 25 preguntas, las cuales están dividida tres dimensiones: Comisione de trabajo compuesta por seis preguntas, la dimensión Cumplimiento de funciones compuesta por diez preguntas y Identidad organizacional también compuesta por ocho preguntas.	COMISIONES DE TRABAJO	Presentación de plan de trabajo.	1) Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre	Cuestionari o
				Ejecución de plan de trabajo.		
				Evaluación del plan de trabajo		
			CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	Informe de plan de Trabajo		
				Entrega sus programaciones curriculares oportunamente		
				Planifica sus sesiones de aprendizaje.		
				Entrega sus evaluaciones oportunamente		
				Aplica el reglamento Interno de la I.E.		
				Elabora proyectos de innovación pedagógica.		
				Es puntual en sus labores.		
			IDENTIDAD ORGANIZACIONAL	Participa en elaboración de documentos de gestión institucional		
				Participa en reuniones técnico pedagógico		
				Participación en actividades cívico patrióticas		

ANEXO 3-A
MATRIZ DE INSTRUMENTO: RELACIONES
INTERPERSONALES

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	ITEMS	INDICES VARIADOS
1. Compañerismo	1.1. Se respetan las norma de convivencia institucional	10%	2	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
	1.2. Existe control emocional entre los docentes	5%	2	
	1.3. Se motivan hacia el logro de metas.	5%	2	
	1.4. Existe solidaridad entre docentes	5%	1	
	1.5. Colaboran con los docentes que atraviesan problemas	10%	2	
2. Comunicación eficaz	2.1. Se coordinan normas de trabajo: estímulos y sanciones	10%	2	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
	2.2. Se toman acuerdos por consenso	10 %	2	
	2.3. Se comunican sentimientos	5%	2	
	2.4. Se tolera los distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión.	5%	1	
	2.5. Se observa capacidad de escucha efectiva	10%	2	
3.trabajo en equipo	3.1. Se coordinan funciones académicas	10%	1	1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre 4. Siempre
	3.2. Se establece un objetivo común.	10%	2	
	3.3. Existe armonía en los equipos de trabajo de docentes	5%	1	
	3.4. Existe un espíritu colectivista entre docentes	5%	1	
	3.5. Existe responsabilidad con los compromisos asumidos	5%	2	
3	15	100%	25	

ANEXO 3-B
MATRIZ DE INSTRUMENTO:
DESEMPEÑO DOCENTE

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	ITEMS	INDICES VARIADOS
1. Comisiones de trabajo	1.1. Presentación de plan de trabajo	10 %	1	1. Nunca
	1.2. Ejecución de plan de trabajo	5%	1	2. A veces
	1.3. Evaluación del plan de trabajo	5 %	2	3. Casi siempre
	1.4. Informe del plan de trabajo	10%	2	4. Siempre
2. Cumplimiento de funciones	2.1. Entrega sus programaciones curriculares oportunamente.	5%	2	1. Nunca
	2.2. Planifica sus sesiones de aprendizaje.	10%	3	2. A veces
	2.3. Entrega sus evaluaciones oportunamente.	10%	2	3. Casi siempre
	2.4. Aplica el reglamento interno de la I.E	10%	2	4. Siempre
	2.5. Elabora proyectos de innovación pedagógica.	5%	1	
3. Identidad organizacional	3.1. Es puntual en sus labores.	10%	2	1. Nunca
	3.2. Participa en elaboración de documentos de gestión institucional	5%	3	2. A veces
	3.3. Participa en las reuniones Técnico-Pedagógica	5%	2	3. Casi siempre
	3.4. Participación en actividades cívico patrióticas	5%	2	4. Siempre
3	13	100%	25	

**ANEXO 4-A
INSTRUMENTOS
VARIABLE 1: RELACIONES INTERPERSONALES**

Estimado amigo(a)/colega:

La presente tiene por finalidad recoger información veraz y suficiente de las relaciones interpersonales de docentes de la Red Ubinas-Moquegua.

El cuestionario es anónimo, por lo que le agradezco contestarlo con la mayor sinceridad posible

La escala de apreciación de cada indicador varía entre las siguientes intensidades de valoración.

1. Nunca
2. A veces
3. Casi siempre
4. Siempre

DIMENSIÓN 1: COMPAÑERISMO

INDICADORES	1	2	3	4
1. ¿Los docentes aplican las normas de convivencia institucional?				
2. ¿Pone en práctica las normas de convivencia institucional?				
3. ¿Los docentes comunican de forma cortés y tolerante con su compañero sus expectativas y proyectos personales?				
4. ¿Se disculpan ante los errores cometidos?				
5. ¿Los docentes reconocen y felicita por el trabajo realizado por su compañero?				
6. ¿Realiza sugerencias positivas a los trabajos que se ejecutan?				
7. ¿Se identifica con los problemas que afrontan los maestros?				
8. ¿Participa en las acciones de ayuda de sus colegas que afrontan problemas de salud.				
9. ¿Indaga por la inasistencia de sus compañeros de trabajo?				

DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN EFICAZ

INDICADORES	1	2	3	4
10. ¿Los docentes conocen los estímulos y sanciones de su actividad laboral?				
11. ¿Comunican los estímulos y sanciones?				
12. ¿Los docentes participan activamente en los acuerdos tomados en reunión o asambleas generales?				
13. ¿Los docentes expresan en forma verbal y gestual su estado de ánimo?				
14. ¿Comunica de forma transparente su agrado o desagrado ante una falta?				
15. ¿Es tolerante y acepta la decisión de la mayoría?				
16. ¿Los docentes escuchan con atención las palabras de sus compañeros?				
17. ¿No interrumpen la comunicación verbal de sus compañeros?				

DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN GRUPO

INDICADORES	1	2	3	4
18. ¿Elaboran sus actividades académicas con los profesores integrantes de su área?				
19. ¿Toma decisiones en reuniones de equipo de trabajo?				
20. ¿Participa en las acciones para lograr el objetivo común?				
21. ¿Los docentes respetan el liderazgo del grupo?				
23. ¿Los docentes se comunican y coordinan y toman decisiones por equipos de trabajo?				
24. ¿Los docentes asumen con responsabilidad las tareas asignadas por el grupo de trabajo?				
25. ¿Los docentes respetan el liderazgo del grupo y se comunican en forma veraz y transparente?				

ANEXO 4- B
INSTRUMENTOS
VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

La escala de apreciación de cada indicador varía entre las siguientes intensidades de valoración.

- | | |
|-----------------|---------|
| 1. Nunca | A veces |
| 2. Casi siempre | Siempre |

I. COMISIONES DE TRABAJO:

Indicadores:	1	2	3	4
1. ¿Los docentes presentan el plan de trabajo por comisiones oportunamente?				
2. ¿Los docentes ejecutan el plan de trabajo por comisiones?				
3. ¿Analiza las acciones y resultados obtenidos por la comisión de trabajo en el que participó?				
4. ¿Escribe las recomendaciones para mejorar el trabajo por comisión?				
6. ¿Coordina con los integrantes de las comisiones el informe final?				

II. CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

Indicadores:	1	2	3	4
7. ¿Los docentes presentan sus programaciones curriculares por áreas y grados, a la Dirección?				
8. ¿Aplica las normas del Ministerio de Educación para el presente año escolar?				
9. ¿Los docentes aplican las normas de convivencia institucional en sus sesiones de aprendizaje?				
10. ¿Pone en práctica los momentos del aprendizaje?				
11. ¿Utiliza materiales didácticos de diferentes características?				
12. ¿Los docentes presentan el Registro de evaluación de los alumnos?				
13. ¿Presentan el informe técnico-pedagógico por trimestre?				
14. Los docentes conocen sus deberes y derechos.				
15. ¿Ponen en práctica el Reglamento Interno de la I.E?				
16. ¿Coordina la elaboración de proyectos de Innovación Pedagógica?				

III. IDENTIDAD ORGANIZACIONAL:

Indicadores:	1	2	3	4
17. ¿Los docentes llegan a clase y la hora indicada?				
18. ¿Permanece en el aula en las clases que realiza?				
19. ¿Participa en la elaboración del PEI?				
20. ¿Elaboran actividades para el PAT, según su área y comisión?				
21. ¿Elaboran el PCI?				
22. ¿Los docentes intervienen sugiriendo ideas, modificaciones y alternativas a los temas tratados?				
23. ¿Informa sobre el rendimiento de los alumnos en su área?				
24. ¿Los docentes disertan sobre una fecha cívica del calendario escolar?				
25. ¿Participa en actividades de la comunidad?				

ANEXO 5-A

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO- RELACIONES INTERPERSONALES

DATOS INFORMATIVOS:

Autora -adaptación: Br. Celia Mamani Quispe

Procedencia: estudiante de escuela de posgrado Universidad César Vallejo

Aplicación: Se aplicará a 104 docentes de la Red Ubinas, Moquegua 2019.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019

Estructuración: Se tomó como base sus 3 dimensiones, Consta de 25 ítems

Escala tipo: Lickert, con las opciones nunca, a veces, casi siempre, siempre

Administración: individual y colectiva.

Tiempo: Aproximadamente 30 minutos.

El índice de confiabilidad: Alfa Cronbach 0,865 – válido- fuerte confiabilidad

Variables	Dimensiones	Indicadores	ITEMS
RELACIONES INTERPERSONALES	Compañerismo	<ul style="list-style-type: none"> -Se respetan las normas de convivencia institucional -Existe control emocional entre los docentes -Se motivan hacia el logro de metas. -Existe solidaridad entre docentes -Colaboran con los docentes que atraviesan problemas 	1,2,3,4,5,6,7,8,9
	Comunicación eficaz	<ul style="list-style-type: none"> -Se coordinan normas de trabajo: estímulos y sanciones -Se toman acuerdos por consenso -Se comunican sentimientos -Se tolera los distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión. -Se observa capacidad de escucha efectiva 	10,11,12, 13, 14, 15, 16, 17
	Trabajo en grupo	<ul style="list-style-type: none"> -Se coordinan funciones académicas -Se establece un objetivo común. -Existe armonía en los equipos de trabajo de docentes -Existe un espíritu colectivista entre docentes -Existe responsabilidad con los compromisos asumidos 	18, 19,20, 21, 22, 23, 24, 25

ANEXO 5-B

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO- DESEMPEÑO LABORAL

DATOS INFORMATIVOS:

Autora-adaptación: Br. Celia Mamani Quispe.

Procedencia: estudiante de escuela de posgrado Universidad César Vallejo

Aplicación: Se aplicará a 104 docentes de la Red Ubinas, Moquegua 2019.

Objetivo: Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019

Estructuración: Se tomó como base sus 3 dimensiones, Consta de 25 ítems

Escala tipo: Lickert, con las opciones nunca, a veces, casi siempre, siempre

Administración: individual y colectiva.

Tiempo: Aproximadamente 30 minutos.

El índice de confiabilidad: Alfa Cronbach 0,803 – válido-fuerte confiabilidad

Validez: Los diversos estudios de validez están destinado a demostrar cuan exitosos y eficiente es este instrumento.

NÚMERO DE ITEMS DE ACUERDO A DIMENSIONES E INDICADORES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
DESEMPEÑO DOCENTE	Comisiones de trabajo	-Presentación de plan de trabajo -Ejecución de plan de trabajo -Evaluación del plan de trabajo -Informe del plan de trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6
	Cumplimiento de funciones	-Entrega sus programaciones curriculares oportunamente. -Planifica sus sesiones de aprendizaje. -Entrega sus evaluaciones oportunamente. -Aplica el reglamento interno de la I.E -Elabora proyectos de innovación pedagógica.	7, 8, 9, 10, 11,12, 13, 14, 15, 16.
	Identidad organizacional	-Es puntual en sus labores. -Participa en elaboración de documentos de gestión institucional -Participa en las reuniones Técnico- Pedagógica -Participación en actividades cívico patrióticas	17,18,19,20, 21, 22, 23, 24, 25

ANEXO 6
BAREMOS: RELACIONES INTERPERSONALES

Se le asignara la siguiente puntuación:

Nunca 1 punto

A veces 2 puntos

Casi siempre 3 puntos

Siempre 4 puntos

Nivel	COMPAÑERISMO	COMUNICACIÓN EFICAZ	TRABAJO EN GRUPO
Deficiente	0 a 12	0 a 11	0 a 11
Regular	13 a 24	12 a 21	12 a 21
Eficiente	25 a 36	22 a 32	22 a 32

Fuente: Elaboración propia-2019

Nivel	Relaciones interpersonales
Deficiente	0 a 34
Regular	35 a 71
Eficiente	72 a 100

Fuente: Elaboración propia-2019

ANEXO 6
BAREMOS: DESEMPEÑO DOCENTE

Se le asignara la siguiente puntuación:

Nunca 1 punto

A veces 2 puntos

Casi siempre 3 puntos

Siempre 4 puntos

Nivel	COMISIONE DE TRABAJO	CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	IDENTIDAD ORGANIZACIONAL
Deficiente	0 a 8	0 a 13	0 a 12
Regular	9 a 16	14 a 25	13 a 24
Eficiente	17 a 24	26 a 40	25 a 36

Fuente: Elaboración propia 2019

Nivel	Desempeño docente
Deficiente	0 a 34
Regular	35 a 71
Eficiente	72 a 100

Fuente: Elaboración propia 2019

ANEXO 7-A
VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS (alfa cronbach)
CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS-PRUEBA
PILOTO

Variable 1 "Relaciones interpersonales"

La fórmula referencial es la siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{S_i^2}{S_T^2} \right)$$

S_i^2 : Sumadora de varianza de los Items

S_T^2 : Varianza de la suma de los Items

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: El número de Items

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,865	,836	25

INTERPRETACIÓN

Herrera (1998) sugirieron las siguientes escalas para evaluar el coeficiente de "Alfa de Cronbach".

- No es confiable si sale -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad de 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

Una vez sometido el presente cuestionario a análisis del alfa de cronbach nos da el siguiente resultado

CRITERIOS DE CONFIABILIDAD DE VALORES

- No es confiable si sale -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0.49

- Moderada confiabilidad de 0.5 a 0.75

- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89

- Alta confiabilidad 0.9 a 1

Se aprecia que nuestro grado de confiabilidad es fuerte, es decir que si aplicamos a nuestro muestra y procesamos los datos la confiabilidad está asegurada por tener una confiabilidad de 0,865, estos resultados

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	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	65,0000	64,889	,503	,832
VAR00002	64,5000	61,833	,661	,824
VAR00003	64,7000	66,900	,424	,835
VAR00004	64,3000	69,789	,130	,846
VAR00005	64,4000	60,933	,934	,816
VAR00006	64,4000	67,378	,356	,837
VAR00007	64,6000	68,711	,274	,840
VAR00008	64,8000	69,733	,252	,840
VAR00009	64,3000	68,233	,323	,838
VAR00010	64,6000	74,711	-,251	,856
VAR00011	65,5000	64,944	,676	,827
VAR00012	64,8000	71,956	-,019	,850
VAR00013	64,7000	75,344	-,297	,858
VAR00014	64,5000	72,722	-,082	,850
VAR00015	64,3000	68,456	,456	,836
VAR00016	65,0000	64,889	,503	,832
VAR00017	64,5000	61,833	,661	,824
VAR00018	64,7000	66,900	,424	,835
VAR00019	64,3000	69,789	,130	,846
VAR00020	64,4000	60,933	,934	,816
VAR00021	65,0000	64,889	,503	,832
VAR00022	64,5000	61,833	,661	,824
VAR00023	64,7000	66,900	,424	,835
VAR00024	64,3000	69,789	,130	,846
VAR00025	64,4000	60,933	,934	,816

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS (alfa cronbach)
CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS-
PRUEBA PILOTO

Variable 2 Desempeño docente"

La fórmula referencial es la siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{S_i^2}{S_T^2} \right)$$

S_i^2 : Sumadora de varianza de los Items

S_T^2 : Varianza de la suma de los Items

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: El número de Ítems

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,803	,809	25

Una vez sometido el presente cuestionario a análisis del alfa de cronbach nos da el siguiente resultado

CRITERIOS DE CONFIABILIDAD DE VALORES

- No es confiable si sale -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad de 0.5 a 0.75
- **Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89**
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

Se aprecia que nuestro grado de confiabilidad es fuerte, es decir que si aplicamos a nuestro muestra y procesamos los datos la confiabilidad esta asegurada por tener una confiabilidad de 0,850, estos resultados según la prueba piloto

Si se elimina un elemento

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	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	63,7000	52,456	,252	,801
VAR00002	63,9000	51,433	,485	,792
VAR00003	63,4000	50,933	,420	,793
VAR00004	63,7000	54,900	,002	,811
VAR00005	64,6000	48,933	,683	,782
VAR00006	63,9000	55,211	-,032	,814
VAR00007	63,8000	56,622	-,165	,819
VAR00008	63,6000	55,378	-,042	,812
VAR00009	63,4000	51,822	,491	,793
VAR00010	64,1000	50,322	,375	,795
VAR00011	63,6000	46,489	,642	,778
VAR00012	63,8000	51,956	,291	,799
VAR00013	63,4000	54,711	,000	,815
VAR00014	63,5000	45,833	,901	,767
VAR00015	64,1000	50,322	,375	,795
VAR00016	63,6000	46,489	,642	,778
VAR00017	63,8000	51,956	,291	,799
VAR00018	63,4000	54,711	,000	,815
VAR00019	63,5000	45,833	,901	,767
VAR00020	63,5000	51,389	,326	,797
VAR00021	63,7000	52,456	,252	,801
VAR00022	63,9000	51,433	,485	,792
VAR00023	63,4000	50,933	,420	,793
VAR00024	63,7000	54,900	,002	,811
VAR00025	64,6000	48,933	,683	,782

Base de datos del alfa de Crombach
variable 1: Relaciones interpersonales

	pr e1	pr e2	pr e3	pr e4	pr e5	pr e6	pr e7	pr e8	pr e9	pr e10	pr e11	pr e12	pr e13	pr e14	pr e15	pr e16	pr e17	pr e18	pr e19	pr e20	pr e21	pr e22	pr e23	pr e24	pr e25
1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
2	1	1	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
4	3	4	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	1	3	3	4	2	1	3
5	3	2	3	4	3	4	4	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3
6	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	4	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3
7	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
8	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
9	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
10	2	3	4	4	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3

Base de datos del alfa de crombach
variable 2: Desempeño laboral

	pr e1	pr e2	pr e3	pr e4	pr e5	pr e6	pr e7	pr e8	pr e9	pr e10	pr e11	pr e12	pr e13	pr e14	pr e15	pr e16	pr e17	pr e18	pr e19	pr e20	pr e21	pr e22	pr e23	pr e24	pr e25
1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2
2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1	2	2	2	3	3	1
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	1	3	3	4	2	1	3	2	2	3	3	3	2
5	4	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	2	2	1
6	3	3	3	4	1	2	4	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1
7	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
8	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2
9	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2
10	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	4	2	2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala valorativa de relaciones interpersonales y desempeño laboral

OBJETIVO:

Determinar qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño docentes en la Red Educativa Ubinas, Moquegua-2019

DIRIGIDO A:

Directores y docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Arce Zapata, Dina Nery

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Docencia y Gestión Educativa

VALORACIÓN

Bueno	Regular	Malo
X		



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI N° 04744841

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala valorativa de relaciones interpersonales y desempeño laboral

OBJETIVO:

Determinar qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño docentes en la Red Educativa Ubinas, Moquegua-2019

DIRIGIDO A:

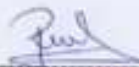
Directores y docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas de Moquegua

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Vizcarra Condori Ruvy Idal

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Administración en la educación

VALORACIÓN

Bueno	Regular	Malo
X		



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI N° 41641797

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala valorativa de relaciones interpersonales y desempeño docente.

OBJETIVO:

Determinar qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño docentes de la Red Educativa Ubinas, Moquegua-2019

DIRIGIDO A:


Docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas de Moquegua

APellidos y nombres del evaluador: Maldonado Chávez César Augusto

Grado Académico del evaluador: Mag. en Educación Gestión y Administración Educativa

VALORACIÓN

Bueno	Regular	Malo
X		


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI N° 04744459

Base de datos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
en1	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
en2	1	1	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1
en3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
en4	3	4	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	1	3	3	4	2	1	3
en5	3	2	3	4	3	4	4	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3
en6	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	4	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3
en7	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
en8	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
en9	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
en10	2	3	4	4	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3
en11	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
en12	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3
en13	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3
en14	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3
en15	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
en16	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
en17	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
en18	2	2	1	2	4	3	2	3	2	2	1	2	4	4	3	2	1	2	2	1	2	4	3	2	3
en19	1	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2
en20	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2
en21	1	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	4	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3
en22	1	4	4	3	2	4	3	3	1	3	4	3	2	2	4	4	3	1	4	4	3	2	4	3	3
en23	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	4	2	1	4	4	3	4	3	4	4	2
en24	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	1	1	2	2	2	2	3	3
en25	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
en26	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3
en27	2	2	1	4	2	2	2	1	1	1	1	2	2	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	1
en28	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2

en29	2	2	1	3	4	2	2	1	4	4	3	2	2	2	1	3	4	2	2	1	3	4	2	2	1
en30	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1
en31	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3
en32	2	1	3	3	4	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	1	3	3	4	2	1	3
en33	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3
en34	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	1	2	4	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3
en35	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
en36	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
en37	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
en38	4	4	3	2	3	4	4	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3
en39	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3
en40	2	3	4	2	4	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	4	2	4	2	3	4
en41	3	2	2	2	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2
en42	2	3	3	1	3	2	3	3	1	2	1	3	2	4	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3
en43	3	2	1	4	4	3	2	1	3	3	2	3	3	2	1	4	4	3	2	1	4	4	3	2	1
en44	2	1	4	1	3	2	1	4	3	3	1	3	2	2	3	1	3	2	1	4	1	3	2	1	4
en45	4	2	3	1	2	4	2	3	3	4	1	2	3	4	3	1	2	4	2	3	1	2	4	2	3
en46	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	3	4	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3
en47	2	2	1	4	2	2	2	1	1	1	1	2	2	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	1
en48	1	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2
en49	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3
en50	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3
en51	4	4	4	2	4	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	4	2	4	2	3	4
en52	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2
en53	2	1	1	3	3	2	2	2	1	2	1	3	2	4	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3
en54	2	2	1	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	1	4	4	3	2	1	4	4	3	2	1
en55	4	2	2	3	4	2	4	2	3	3	1	3	2	2	3	1	3	2	1	4	1	3	2	1	4
en56	1	1	2	1	1	2	2	2	3	4	1	2	3	4	3	1	2	4	2	3	1	2	4	2	3
en57	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	1	3	4	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3
en58	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	2	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	1
en59	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2
en60	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	1	3	4	2	2	1	3	4	2	2	1

en61	2	2	4	2	2	2	2	3	1	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1	1	3	2	2	1
en62	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
en63	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1
en64	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
en65	2	2	1	2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	1	3	3	4	2	1	3
en66	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3
en67	2	3	3	2	4	3	3	2	3	4	1	2	4	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3
en68	1	2	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
en69	1	4	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
en70	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
en71	1	1	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3
en72	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	3	2	2	2	4	3	2	2
en73	4	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	3	2	4	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3
en74	2	2	1	4	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	1	4	4	3	2	1	4	4	3	2	1
en75	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	3	1	3	2	1	4	1	3	2	1	4
en76	2	2	1	3	4	2	2	1	3	4	1	2	3	4	3	1	2	4	2	3	1	2	4	2	3
en77	2	2	1	1	3	2	2	1	3	3	1	3	4	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	3
en78	2	1	3	3	3	2	1	3	1	1	1	2	2	4	1	4	2	2	2	1	4	2	2	2	1
en79	2	1	3	3	4	2	1	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
en80	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1
en81	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
en82	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	1	3	3	4	2	1	3
en83	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3
en84	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	1	2	4	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3
en85	4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
en86	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
en87	2	3	4	2	4	2	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
en88	3	2	2	2	4	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3
en89	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
en90	3	2	1	4	4	3	2	1	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
en91	2	1	4	1	3	2	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
en92	4	2	3	1	2	4	2	3	2	2	1	2	4	4	3	2	1	2	2	1	2	4	3	2	3

en93	2	3	3	1	3	2	3	3	1	3	2	3	2	1	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2
en94	2	2	1	4	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
en95	1	1	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1
en96	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
en97	3	4	2	1	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	1	3	3	4	2	1	3
en98	3	2	3	4	3	4	4	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3
en99	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	4	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3
en100	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
en101	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
en102	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
en103	2	3	4	4	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3
en104	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2

Cuestionario N° 2

	de s1	de s2	de s3	de s4	de s5	de s6	de s7	de s8	de s9	de s10	de s11	de s12	de s13	de s14	de s15	de s16	de s17	de s18	de s19	de s20	de s21	de s22	de s23	de s24	de s25	
en1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	
en2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	1	1	2	3	1	1	1	2	3	1	2	2	2	3	3	1	
en3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
en4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	1	3	3	4	2	1	3	2	2	3	3	3	2	
en5	4	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	2	2	1	
en6	3	3	3	4	1	2	4	3	3	1	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	
en7	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
en8	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	
en9	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	
en10	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	2	2	4	2	2	
en11	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
en12	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	
en13	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	
en14	2	2	4	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3	
en15	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	
en16	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3
en17	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
en18	2	2	1	2	4	3	2	3	2	2	1	2	4	4	3	2	1	2	2	1	2	4	3	2	3	
en19	1	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	
en20	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	
en21	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	
en22	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	
en23	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	
en24	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	
en25	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	

en26	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2
en27	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3
en28	1	1	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3
en29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
en30	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
en31	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3
en32	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3
en33	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
en34	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
en35	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
en36	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3
en37	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3
en38	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
en39	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
en40	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3
en41	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1
en42	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3
en43	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
en44	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3
en45	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1
en46	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
en47	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1
en48	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1
en49	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
en50	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2
en51	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2
en52	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3
en53	1	1	2	3	1	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3
en54	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
en55	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2

en56	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3
en57	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3
en58	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
en59	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
en60	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
en61	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3
en62	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3
en63	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
en64	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
en65	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3
en66	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1
en67	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3
en68	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3
en69	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3
en70	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1
en71	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
en72	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1
en73	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1
en74	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
en75	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2
en76	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2
en77	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3
en78	1	1	2	3	1	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3
en79	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
en80	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
en81	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3
en82	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3
en83	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
en84	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
en85	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3

en86	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3
en87	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3
en88	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
en89	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
en90	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3
en91	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1
en92	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3
en93	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3
en94	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3
en95	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1
en96	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
en97	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1
en98	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1
en99	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
en10 0	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2
en10 1	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2
en10 2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1
en10 3	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1
en10 4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 43157
SALINAS CHIVIRÍA

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

El que suscribe directora de la I.E. 43157 "Salinas Chiviría", del ámbito de la UGEL "General Sánchez Cerro", Red Ubinas, Gerencia Regional de Educación Moquegua.

HACE CONSTAR:

Que la profesora Celia Mamani Quispe, con DNI 29426205, alumna de la escuela de postgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, Sede Moquegua, ha aplicado un INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN, encuestas a los docentes y directivos de la nuestra institución educativa, para realizar un trabajo de investigación (Tesis):

"Relaciones interpersonales y desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019"

Se expide el siguiente documento para los fines que la parte interesada estime conveniente.

ATENTAMENTE.

Santa Lucía, 29 de abril del 2019.




Prof. Deysi Almahí Viveros
DIRECTORA
I.E. N° 43157 S. Ch.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "AGROPECUARIO SALINAS MOCHE"
Calle Roma S/N

PUQUINA - GENERAL SÁNCHEZ CERRO - MOQUEGUA

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

El que suscribe director de la I.E. Salinas Moche, del ámbito de la UGEL "General Sánchez Cerro", Red Ubinas, Gerencia Regional de Educación Moquegua.

HACE CONSTAR:

Que la profesora Celia Mamani Quispe, ha aplicado encuestas consistente en dos cuestionarios de RELACIONES INTERPERSONALES y DESEMPEÑO DOCENTE a todos los directivos y docentes de la nuestra institución educativa, para realizar un trabajo de investigación de la UCV, para optar el Título de Maestra en Gestión educativa por lo cual firmo dando fe de lo manifestado.

Se expide la presente a solicitud de la partes interesada, para los fines de investigación.

Salinas Moche 06 mayo 2019.




Marco Zegarra Villena
DIRECTOR
C.M. 1075011111111



PERÚ

Gobierno
Regional de Moquegua

Dirección Regional
de Educación Moquegua

UGEL "General
Sánchez Cerro"

I.E. 43121
Anascapa "Daniel
Alcides Carrión"



Avenida Mariano Melgar S/N
Anascapa - Ubinas - Gral. Sánchez Cerro - Moquegua
CÓDIGO MODULAR: PRIMARIA 0286989 - SECUNDARIA 1369529

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

La que suscribe, directora de la I.E. 43121 "Daniel Alcides Carrión", RED Educativa Ubinas-Matalaque, del ámbito de la UGEL General Sánchez Cerro, Gerencia Regional de Educación Moquegua.

HACE CONSTAR:

Que la profesora **Celia Mamani Quispe**, ha aplicado encuestas que consisten en dos cuestionarios de RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO DOCENTE, a directivo y todos los docentes de nuestra Institución Educativa.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines de investigación que está realizando.

Anascapa, 06 de mayo del 2019




María H. Ventura Nuñez
DIRECTORA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI"

Calle Concepción S/N
UBINAS - GENERAL SÁNCHEZ CERRO - MOQUEGUA

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

El que suscribe director de la I.E. José Carlos Mariátegui - Ubinas, de la Red Educativa Ubinas, UGEL "General Sánchez Cerro", Gerencia Regional de Educación Moquegua.

HACE CONSTAR:

Que la profesora Celia Mamani Quispe, con DNI 29426205, alumna de la escuela de posgrado Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, Sede Moquegua, ha aplicado un INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN, encuestas a los docentes y directivos de la nuestra institución educativa, para realizar un trabajo de investigación (Tesis): "Relaciones interpersonales y desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019"

Se expide el siguiente documento para los fines que la parte interesada estime conveniente.

ATENTAMENTE.

Ubinas, 9 mayo 2019.



Prof. Gabriel N. Flores Escalante
DIRECTOR

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA I.E. "JOSÉ ANTONIO ENCINAS", PERTENECIENTE A LA VILLA SACOHAYA, DEL DISTRITO DE UBINAS, PROVINCIA GENERAL SÁNHÉZ CERRO, REGIÓN MOQUEGUA.

HACE CONSTAR:

Que, la Prof. CELIA MAMANI QUISPE solicitó permiso para realizar encuesta a los docentes y administrativos de la I.E. "José Antonio Encinas"; dicho instrumento se utilizará para efectuar un trabajo de investigación de la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en el ámbito de la UGEL Sánchez Cerro, Red Ubinas.

La mencionada encuesta se aplicó el día lunes 06 de mayo del presente año, por la mañana, para así le sirva a la docente culminar sus estudios de Maestría en Gestión Educativa en la Universidad César Vallejo.

Se expide el presente documento a petición escrita de la interesada.

Villa Sacohaya, 10 de mayo del 2019.


Mg. Hugo Miguel Arpas Coopa
DIRECTOR



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

El que suscribe director de la I.E. 43120 Ubinas, de la Red Ubinas, UGEL "General Sánchez Cerro", Gerencia Regional de Educación Moquegua.

HACE CONSTAR:

Que la profesora Celia Mamani Quispe, con DNI 29426205, alumna de la escuela de posgrado Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, Sede Moquegua, ha aplicado un INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN, encuestas a los docentes y directivos de la nuestra institución educativa, para realizar un trabajo de investigación (Tesis): "Relaciones interpersonales y desempeño laboral de docentes de las instituciones educativas de la Red Ubinas, Moquegua 2019"

Se expide el siguiente documento para los fines que la parte interesada estime conveniente.

ATENTAMENTE.

Ubinas, 6 mayo 2019.




Jairo Flores Novas
director

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

El que suscribe director de la IE., "Almirante Miguel Grau Seminario"-Yalagua, del ámbito de la UGEL "General Sánchez Cerro", RED Ubinas, Gerencia Regional de Educación Moquegua.

HACE CONSTAR:

Que, la profesora Celia Mamani Quispe, ha aplicado encuestas consistentes en dos cuestionarios de "RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO DOCENTE" a todos los docentes y director de la IE., para lo cual firmo dando fe de lo manifestado.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada, para los fines de investigación.

Yalagua, mayo 2019



Prof. Edgar Soza Vizcarra
DIRECTOR

FOTOGRAFIAS



