



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relaciones humanas y el desempeño laboral del personal  
docente en los Institutos de Educación Superior  
Tecnológicos Públicos de Lima Provincias - 2012**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO**

**DE:** Maestro en Administración de la Educación.

**AUTORES:**

Br. Armando Daniel Azabache Gallegos

Br. Flor de María Conde Salinas

**ASESOR:**

Mg.. Nolberto Leyva Aguilar

**SECCION:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ - 2017**

**Miembros del Jurado**

---

**Presidente**

---

**Secretario (a)**

---

**Vocal**

## Dedicatoria

Es importante para mí dedicar el presente trabajo a mi familia, ya que son el soporte afectivo que me motiva a seguir adelante en las metas planteadas en mi vida profesional.

Armando.

Dedico el presente trabajo a Dios, por la dicha de estar viva, por permitirme cumplir mis más grandes anhelos y a mi familia por acompañarme durante estos años de mi vida.

Flor de María.

## Agradecimiento

Damos gracias a Dios todopoderoso, por darnos la oportunidad de desarrollarnos en el ámbito personal, familiar y profesional, con total sencillez y humildad siguiendo el ejemplo de Jesús. A los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos”, quienes hicieron posible la realización de este trabajo, debido a la problemática que se pudo observar y a su colaboración con las encuestas.

A nuestros profesores de Postgrado de la Universidad César Vallejo, en especial al Mg. Nolberto Leyva Aguilar por su valiosa asesoría en el presente trabajo de tesis. A nuestros compañeros de la maestría de la universidad César Vallejo Sede Huacho, con quienes interactuamos diversos tópicos a pesar de las adversidades y limitaciones; pero unidos con el mismo objetivo de lograr la culminación satisfactoria de la presente maestría.

### **Declaratoria de autenticidad**

Nosotros Armando Azabache Gallegos identificado con DNI. N° 15612779 y Flor de María Conde Salinas con DNI. N° 15608487, estudiantes del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Lima Provincias – 2012”

Declaramos bajo juramento que:

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

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

Lima, Marzo del 2016.

---

Nosotros Armando Azabache Gallegos  
DNI. N° 15612779

---

Flor de María Conde Salinas  
DNI. N° 15608487

## Presentación

Señor presidente.

Señores miembros del jurado calificador:

Presentamos ante ustedes la tesis titulada “Relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Lima Provincias - 2012.” con la finalidad de establecer la correlación entre las variables relaciones humanas y el desempeño docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Lima Provincias - 2012; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para optar el grado de maestro en Administración de la Educación.

La presente investigación consta de seis capítulos, el primero corresponde a la Introducción en el cual se desarrolla los antecedentes, la fundamentación científica técnica o humanística, la justificación y el problema, objetivos e hipótesis de la investigación; en el capítulo dos titulado Marco metodológico se exponen las variables y su operacionalización, la metodología, el tipo y diseño de estudio, población, muestra y muestro, así como también las técnicas y métodos para la recolección y análisis de datos; en el capítulo tres titulado Resultados, se muestran el análisis descriptivo y el análisis inferencial; en el capítulo cuatro Discusión, se dan a conocer las comparaciones de los autores con nuestros resultados, finalmente tenemos las conclusiones a la que se llegó en el presente trabajo, con lo cual contribuimos con conocimientos científicos que pueden ser utilizados en la elección correcta de estrategias para mejorar la administración de la educación en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Lima Provincias - 2012.

Ponemos a su consideración el presente trabajo, para su valoración respectiva.

Los autores.

**Tabla de contenidos**

CARÁTULA	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Tabla de contenidos	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCION	13
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación teórica	16
1.3. Justificación	24
1.4. Problema	25
1.5. Hipótesis	28
1.6. Objetivos	29
II. MARCO METODOLÓGICO	30
2.1. Variables	31
2.1.1. Relaciones humanas	31
2.1.2. Desempeño laboral	32

2.2.	Operacionalización de variables	33
2.3.	Metodología	34
2.4.	Tipo de estudio	34
2.5.	Diseño de la investigación	35
2.6.	Población, muestra y muestreo	36
2.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
2.8.	Métodos de análisis de datos	41
2.9.	Aspectos éticos	41
III.	RESULTADOS	42
3.1.	Análisis descriptivo	43
3.2.	Análisis correlacional	54
IV.	DISCUSIÓN	60
V.	CONCLUSIONES	65
VI.	RECOMENDACIONES	68
	REFERENCIAS	70
	APENDICES	
	Apéndice 1: Matriz de consistencia	
	Apéndice 2: Instrumentos de evaluación	
	Apéndice 3: Base de datos	
	Apéndice 4. Validación por juicio de expertos	



**Lista de tablas**

Tabla 1	Matriz de operacionalización de variables	23
Tabla 2	Población de docentes	36
Tabla 3	Distribución porcentual de niveles de relaciones humanas	43
Tabla 4	Distribución porcentual de niveles de respeto	44
Tabla 5	Distribución porcentual de niveles de comprensión	45
Tabla 6	Distribución porcentual de niveles de comunicación	46
Tabla 7	Distribución porcentual de niveles de cooperación	47
Tabla 8	Distribución porcentual de niveles de motivación	48
Tabla 9	Distribución porcentual de niveles de desempeño laboral	49
Tabla 10	Distribución porcentual de los niveles de planificación curricular	50
Tabla 11	Distribución porcentual de los niveles de estrategias didácticas	51
Tabla 12	Distribución porcentual de los niveles de medios y materiales didácticos	52
Tabla 13	Distribución porcentual de niveles de evaluación de los aprendizajes	53
Tabla 14	Niveles de relaciones humanas y desempeño laboral	54
Tabla 15	Niveles de respeto y desempeño laboral	55
Tabla 16	Niveles de comprensión y desempeño laboral	56
Tabla 17	Niveles de comunicación y desempeño laboral	57
Tabla 18	Niveles de cooperación y desempeño laboral	58
Tabla 19	Niveles de motivación y desempeño laboral	59

## Lista de figuras

Figura 1	Niveles de relaciones humanas	43
Figura 2	Niveles de respeto	44
Figura 3	Niveles de comprensión	45
Figura 4	Niveles de comunicación	46
Figura 5	Niveles de cooperación	47
Figura 6	Niveles de motivación	48
Figura 7	Niveles de desempeño laboral	49
Figura 8	Niveles de planificación curricular	50
Figura 9	Niveles de estrategias didácticas	51
Figura 10	Niveles de medios y materiales	52
Figura 11	Niveles de evaluación de los aprendizajes	53

## Resumen

El presente trabajo de investigación titulada Relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Lima Provincias - 2012, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias - 2012.

La muestra de estudio estuvo conformada por 224 docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos – 2012. Como instrumentos de diagnóstico se utilizaron dos cuestionarios tipo escala de Likert. La investigación se ha elaborado bajo los procedimientos metodológicos del enfoque cuantitativo, diseño de investigación no experimental, del tipo correlacional. Los datos obtenidos del instrumento aplicado fueron procesados mediante un software estadístico denominado SPSS versión 21 en los casos de las variables relaciones humanas y desempeño laboral.

En cuanto a los resultados podemos mencionar que sometidos los resultados de las encuestas a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación significativa entre relaciones humanas y desempeño laboral, hallándose un valor calculado donde  $p = 0.000$  a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0.935; lo cual indica que la correlación es altamente significativa.

**Palabras claves:** relaciones humanas, desempeño laboral.

## Abstract

This research paper entitled Human relations and job performance of teachers in institutes of Public Technological Superior Education Lima Provinces - 2012, main objective was to determine the relationship between human relations and job performance of teachers in the public technological institutes of higher education of Lima Provinces - 2012.

The study sample consisted of 224 teachers of the Institutes of Technology Public Higher Education - 2012. As diagnostic tools two questionnaires Liker type scale were used. The research has been developed under the methodological procedures of quantitative approach, non-experimental research design and the correlational. Data from the instrument applied were processed using statistical software called SPSS version 21 in cases of human relations variables and job performance.

As for the results we can mention that submitted the survey results to the statistical test of Rho Spearman shown that there exists significant relationship between human relations and job performance, being a calculated value where  $p = 0.000$  at a significance level 0.05 (bilateral), and a level of 0935 correlation; It is indicating that the correlation is highly significant.

**Keywords:** human relationships, job performance.

# **I. Introducción**

## **1.1. Antecedentes de la investigación.**

### **1.1.1. Antecedentes internacionales**

Guardamés (2012) llevó a cabo una investigación titulada “Relaciones humanas y su relación con la gestión administrativa”; tesis para optar el grado de magister en la Universidad Mesoamericana (UMES) Guatemala, concluyó que la calidad de las relaciones humanas en las instancias administrativas se disminuyen por el grado de eficiencia, eficacia y amplitud con que se efectúan las acciones administrativas., es decir cuando las relaciones humanas son positivas la gestión administrativa también es positiva.

Por otro lado, Tavares (2009) llevó a cabo una investigación titulada “Relaciones Humanas y Calidad Educativa”, tesis para optar el grado de magister en Administración de la Educación en la Universidad Nacional de México (UNAM), concluyó que los docentes no sienten confianza del director, por el contrario lo consideran ineficaz, y del mismo modo el director no se encuentra de acuerdo con los docentes, existiendo un clima de tensión durante todo el horario establecido para las clases.

Por otra parte, Canales (2011) realizó una investigación titulada “Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral de los docentes de la Universidad”, tesis para optar el grado de magister en la Universidad Nacional de México; concluyó que el director tiene una clara vivencia de fe, como parte de sus cualidades positivas, así como la responsabilidad. En cuanto a las cualidades negativas la más vivenciada es la impaciencia que está en íntima relación con el grado de nerviosismo y obstinación que a veces experimentan los directores y coordinadores; pero mucho más alarmante es la falta de comunicación entre docentes y directores.

Asimismo Benvenuto (2004) en su trabajo “La incidencia de las relaciones humanas en el desempeño escolar”, tesis para optar el grado de magister en Ciencias de la Educación en la Universidad de Argentina, concluyó que existe incidencia de las relaciones humanas en el desempeño escolar, ya que exige un compromiso de todos los que de una u otra forma estamos inmersos y se requiere de compromiso, respeto y comunicación.

### **1.1.2. Antecedentes nacionales**

Montalvo (2011) en su trabajo titulado las relaciones humanas y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas de Nivel secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí, tuvo como población las instituciones educativas del nivel de educación secundaria ubicadas en el ámbito jurisdiccional de la UGEL N° 15 de Huarochirí-2008, concluyó que existe una relación entre las relaciones humanas y el nivel de desempeño docente, que es percibido por el personal docente y los estudiantes, tal como se evidencia en los cuadros resultados del trabajo de campo; donde el 51% de los sujetos encuestados percibe las relaciones humanas como deficiente, así como el 64% de los entrevistados percibe el desempeño docente en el nivel bajo respectivamente.

Por su parte, Ricón (2005), en su tesis las relaciones humanas y el desempeño docente del Valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas. Concluyó que en la mayoría de las instituciones educativas del Valle de Chumbao existe un bajo nivel de desempeño docente por cuanto están afectados por las pésimas relaciones humanas entre los administrativos. El autor concluyó que el director se muestra distante, poco comunicativo, autoritario, con poco acercamiento hacia los docentes, demostrando indiferencia por el trabajo que realizan.

## 1.2. Fundamentación teórica

Variable 1: Relaciones humanas

Definiciones de Relaciones humanas

Seguidamente, para organizar el rumbo de la investigación se partió de las definiciones de la variable relaciones humanas, así tenemos, en cuanto a las relaciones humanas Ramos (2009) quien la define como:

Es el conjunto de reglas y normas para el buen desenvolvimiento del ser humano, en la sociedad o en su trabajo. Es el estudio de cómo los individuos pueden trabajar eficazmente en grupos, con el propósito de satisfacer los objetivos de organización y las necesidades personales (p. 109)

Se comprende como relaciones humanas del personal que labora en un establecimiento educativo, según Bermis (2005) “la capacidad de interrelación del ser humano, en donde los sentimientos y las emociones entran en acción en un contexto determinado, como es una institución de educación superior, en la cual se desarrolla una profesión específica” (p. 67), la interrelación es el fundamento de toda vida social, al suprimirse esta el ser humano dejará de existir como tal también.

Desde el momento de su nacimiento hasta el de su muerte, el individuo establecerá intercambios, es una actividad compartida que, necesariamente pone en contacto psicológico a dos o más personas. La interrelación persona, permite satisfacer ante todo un



deseo primario que se dirige a la razón, a la inteligencia humana, responde, en segundo lugar, a la necesidad de persuadir dirigiéndose entonces a la afectividad, es decir, a los sentimientos y emociones.

Para Lucien (2009) las relaciones humanas son “como calles con tránsito en ambas direcciones; cada grupo tiene sus propias metas y habilidades, pero al pasar tiene que estar dispuesto a dejar espacio para que el otro pueda crecer y tener éxito” (p. 87)

En sentido general, el término relaciones humanas en su sentido más amplio abarca todo tipo de interacción entre la gente, sus conflictos, esfuerzos cooperativos y relaciones grupales. De igual forma Pell (2006) nos dice que las relaciones humanas son “las dedicadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana” (p. 65)

En síntesis las relaciones humanas son la forma como tratamos a los demás y cómo los demás nos tratan a nosotros y de acuerdo con los autores señalados son aquellas en que a pesar de las divergencias lógicas entre las personas, hay un esfuerzo por lograr una atmósfera de comprensión y sincero interés en el bien común.

Según López (2009) una relación humana:

Es cualquier interacción que se desarrolla entre dos o más seres humanos, ya sea de forma directa o indirecta. En este intercambio cada uno intentará satisfacer sus necesidades y se regirá por un

código de referencia. Muchas veces las necesidades no se cubren, en tal caso la interacción ha sido deficiente (p. 45)

Saucedo (2009) dice que se llama así:

A la acción que realizan dos personas para describir situaciones a quien delante lo más detalladamente posible y Angie y Pablo afirman que las relaciones humanas consisten en las acciones y actitudes que surgen a partir del contacto de dos personas o un grupo de ellas” (p. 23)

Otra definición es la de Suárez (2010) quien se inclina a definir las como esa:

Interacción entre personas que lleva intrínseco un elemento fundamental, la aceptación personal y del otro. Asegura que ambas actitudes se encuentran unidas y en la medida que un individuo es capaz de aceptarse a sí mismo puede aceptar a los que le rodean. Si una persona tiene dificultades para expresarse o llevar una comunicación armoniosa, ya sea consigo mismo, con familiares o en su lugar de trabajo, entonces es fundamental que trabaje sobre ello porque para realizarse como persona es primordial haber resultado aquellas falencias que tienen que ver con las relaciones humanas. (p. 45)

La buena relación entre empleados y cuerpo directivo también es un elemento que facilitará ciertamente el desarrollo de la compañía. Por ejemplo, colocar en zonas comunes buzones de sugerencia para que los empleados soliciten aquello que consideran necesario

para un mejor desenvolvimiento en sus tareas dentro de la compañía, podría afianzar las relaciones y colaborar con una homogeneidad comunicacional enormemente favorable para la empresa.

Dimensiones de relaciones humanas.

Las relaciones humanas presentan cuatro dimensiones que son citadas por Suarez (2010) las cuales son: respeto, comprensión, comunicación, cooperación y motivación.

Primera dimensión: Respeto:

el respeto que significa valorar a los demás, acatar su autoridad y considerar su dignidad. El respeto se acoge siempre a la verdad; no tolera bajo ninguna circunstancia la mentira, y repugna la calumnia y el engaño. Suárez (p. 86)

El respeto exige un trato amable y cortés; el respeto es la esencia de las relaciones humanas, de la vida en comunidad, del trabajo en equipo, de la vida conyugal, de cualquier relación interpersonal. El respeto es garantía de transparencia.

Para Osorio (2011) el respeto crea

Un ambiente de seguridad y cordialidad; permite la aceptación de las limitaciones ajenas y el reconocimiento de las virtudes de los demás. Evita las ofensas y las ironías; no deja que la violencia se convierta en el medio para imponer criterios. El respeto conoce la autonomía de cada ser humano y acepta complacido el derecho a ser diferente (p. 59)

Para Tavares (2009) el respeto a las personas

Es una aceptación y valoración positiva del otro por ser persona. Lleva consigo una aceptación incondicional de la persona tal y como es. Es decir, una aceptación sincera de sus cualidades, actitudes y opiniones; una comprensión de sus defectos. En el plano humano, el respeto a las personas implica no considerarse superior a nadie (p. 45)

Todos sentimos que tenemos el derecho a ser respetados por los demás en nuestro modo de ser, de actuar y de expresarnos. Esto exige de nosotros el deber de respetar igualmente a todas las personas.

Segunda dimensión: Comprensión

La que es definida por Suárez (2010) como “el aceptar a los demás como personas, con sus limitaciones, necesidades individuales, derechos, características especiales y debilidades. La comprensión y la buena voluntad son el corazón de las relaciones humanas” (p. 90)

Tercera dimensión: Comunicación.

Ha sido considerada por Riveiro (2008) como “la más básica y vital de todas las necesidades, después de la supervivencia física. Para lograr incluso la satisfacción de las necesidades primarias, el hombre ejecuta un acto de comunicación intrapersonal e interpersonal” (p. 89)

La comunicación está íntimamente ligada a todos los procesos mentales del individuo, se observa en el momento de expresar las emociones, los sentimientos, las experiencias y otros actos inteligentes.

#### Tercera dimensión: Cooperación

Para Raviero (2008), cooperación es “el conjunto de acciones y esfuerzos que, conjuntamente con otro u otros individuos, realizamos con el objetivo de alcanzar una meta común” (p. 33)

Según el autor, la cooperación es el resultado de una estrategia la cual se vale de diversos métodos para facilitar el objetivo, por ejemplo del trabajo en equipo, ya que todos colaboran, así como la distribución de responsabilidades entre los miembros y a la vez la delegar funciones de acuerdo a habilidades.

#### Cuarta dimensión: Motivación

En cuanto a la dimensión motivación esta es definida por Suárez (2010) como: “Una fuerza o estimulación interna que resulta de una necesidad y que es capaz de impulsar una conducta orientada a satisfacerla” (p. 104)

Conjunto de factores que nos incitan desde dentro a la acción”. En toda motivación se presentan dos elementos: la pulsión o energía básica y el objetivo que se pretende alcanzar. El término impulso se refiere a ciertas motivaciones, como el hambre, que surgen de necesidades fisiológicas. Los instintos son impulsos innatos.

## Variable 2: Desempeño laboral

### Definiciones de desempeño laboral

En cuanto a la variable desempeño laboral, Rodas (2011) afirma que “el desempeño laboral es el conjunto de actividades, tareas y responsabilidades que el docente cumple cotidianamente al planificar, implementar, conducir y evaluar teniendo en cuenta no sólo la capacidad cognoscitiva sino también las actitudes y valores del educando” (p. 30)

Según Valdés (2004) el desempeño laboral:

Es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional, donde las áreas generales de competencias del docente de la educación básica regular son: Dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana. Demostración de actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas. Dominio de la materia a desarrollar. Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje (p. 67)

Una de las estrategias claves que debe desarrollar el docente antes de iniciar su trabajo en el aula, es la motivación, con el propósito de preparar psicológicamente al alumno en la construcción de su propio aprendizaje. La motivación del alumno a participar activamente en su aprendizaje, es esencial y decisiva para comenzar una sesión de aprendizaje.

Díaz (2000) nos dice lo siguiente: “el desempeño laboral se ve relacionado con la motivación a la hora de ejercer la práctica docente con los estudiantes, en lo que respecta a sus aprendizajes y comportamientos para aplicarlos de manera voluntaria a los trabajos de clase” (p.54)

Esto significa que cuando se realicen las tareas escolares y se les debe proveer de todo lo necesario para que logren su fin, de tal manera que el estudiante desarrolle con verdadero placer la actividad que se le encomienda y al mismo tiempo comprenda lo importante que es la labor que realiza el docente.

### **Dimensiones del desempeño laboral**

Primera dimensión: Planificación curricular

Planificación curricular según Díaz (2000) es “el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar en experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes”. (p. 101)

Con la planificación curricular se logra orientar el diseño y elaboración del plan curricular, en el cual se encuentran debidamente estructurados todos los componentes que deben ser considerados. Asimismo, en este proceso intervienen los sujetos de la educación de una manera dinámica y permanente.

Segunda dimensión: Estrategias didácticas

De acuerdo a lo señalado por Valdés (2004), estrategia didáctica “es la planificación del proceso de enseñanza-aprendizaje para la cual el docente elige las técnicas y actividades que puede utilizar a fin de alcanzar los objetivos de su curso”. (p. 112)

### Tercera dimensión: Medios y materiales didácticos

La primera definición es aquella que da Díaz (200) e indica que los medios y materiales didácticos “son instrumentos de comunicación en el proceso enseñanza-aprendizaje. Es decir, todas aquellas experiencias y elementos que se utilizan en la enseñanza y que hacen uso de la visión/ y el oído.” (p. 123)

Cuando se habla de medios y materiales didácticos, el autor señala que se trata de todo instrumento, acción, o elemento que permite que se produzca el aprendizaje de los estudiantes.

### Cuarta dimensión: Evaluación del aprendizaje

La evaluación del aprendizaje es definida por Valdés (2004) como “un proceso sistemático; es decir, la evaluación debe ser un proceso racionalmente planificado como parte del desarrollo de la enseñanza, así mismo debe estar presente la indagación y comprensión de la realidad educativa” (p.90)

La evaluación no debe entenderse como algo aislado, improvisado o no diseñado ni planificado, ya que se requiere la organización en todo el proceso de enseñanza – aprendizaje para evaluar a los estudiantes.

## **1.3. Justificación.**

Teórica.

En el presente trabajo de investigación se han desarrollado dos variables, las relaciones humanas y el desempeño laboral, las cuales han sido definidas por diversos autores. Asimismo se han trabajado las dimensiones de cada variable brindando un aporte teórico



para siguientes investigaciones, las cuales pueden usar los autores mencionados y hacer que estos formen parte de su fundamentación teórica.

#### Metodológica.

Desde el aspecto metodológico la investigación permitió determinar si las relaciones humanas tienen relación con el desempeño laboral de los docentes en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012 a través de un trabajo de campo basado en la aplicación de un Cuestionario de 40 preguntas con respuestas valorativas tipo escala de Likert, las cuales se procesaron y analizarán para emitir las conclusiones finales.

#### Práctica.

Desde el aspecto práctico, porque el presente trabajo servirá de base para elaborar otros trabajos que tengan relación con nuestro tema, ya que podrán ser usados como antecedentes regionales o nacionales, siendo un pequeño aporte teórico en el cual puedan fundamentarse. Tiene especial significado porque las relaciones humanas son parte del desempeño laboral de los docentes, ya que permiten determinar la calidad con que se trabaja en el ambiente escolar.

### **1.4. Problema.**

#### **1.4.1. Realidad problemática**

En estados Unidos, Sikula (2003) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue determinar las relaciones humanas de los miembros de una empresa textil, en su estudio encontró que un 75% de los encuestados (trabajadores) mantenían relaciones humanas positivas pero debido a que no existía relación constante entre los mismos, sin embargo el

25% de trabajadores que interactuaban permanentemente, presentaban problemas de relaciones interpersonales, problemas de comunicación, etc.

Asimismo en la Universidad de la Habana (Cuba) se presentó un artículo científico, cuyo autor Ramos (2009) determinó que cuando las relaciones interpersonales de los trabajadores son negativas, estos no producen o no cumplen al 100% su labor, sea cual sea el área en la que se desempeñan, aunque las áreas más perjudicadas son las del sector educativo y administrativo.

En los institutos de educación superior adquiere mayor relevancia, debido a que en la administración técnica se trabaja esencialmente con personas, cuyas relaciones humanas estables o inestables, repercuten de igual manera en la comunidad educativa, por lo tanto, realiza un estudio sobre este tipo de relaciones, se consideró de fundamental importancia, ya que, permitió la determinación de aquellas situaciones que dentro del conglomerado educativo producen focos de inestabilidad en la forma de comunicarse y por consiguiente establecer líneas de acción que permiten la convivencia y el fortalecimiento del espíritu de unidad entre el grupo docente y la dirección del instituto de educación superior.

En los institutos de educación superior tecnológicos públicos de la Región Lima Provincias se encuentran problemas como baja calidad de la educación superior, y gran parte de estas no oferta o responde al desarrollo regional, por tal motivo la población de estudiantes cada vez es menor; las causas más visibles son la ausencia de un trabajo coordinado entre director y docentes, es decir, las relaciones humanas no se desarrollan con efectividad, por el contrario se ha dejado de lado, el trabajo de los docentes ya que no se elabora un Plan Anual de Trabajo basado en las necesidades, siendo el docente el que

elige lo que desea brindar como cátedra y lo que finalmente resulta perjudicial para los estudiantes, debido a que no se desarrollan conocimientos competitivos.

Las relaciones humanas en las que se encuentran inmersos director, docentes y alumnos, no es democrática desde ningún aspecto; por el contrario existe una falta de comunicación total, poco respeto por el trabajo realizado y falta de motivación; habiéndose, en el presente año realizado un Plan Operativo Institucional por la Dirección de Gestión Institucional en el Área de Planificación de la Dirección Regional de Educación Lima Provincias, para evaluar precisamente los problemas mencionados.

#### **1.4.2. Formulación del problema**

##### **Problema general.**

¿Cuál es la relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias - 2012?

##### **Problemas específicos.**

¿Cuál es la relación entre el respeto y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias - 2012?

¿Cuál es la relación entre la comprensión y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias - 2012?

¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias - 2012?

¿Cuál es la relación entre la cooperación y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias - 2012?

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias - 2012?

### **1.5. Hipótesis.**

#### **Hipótesis general.**

Existe relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.

#### **Hipótesis específicos.**

Existe relación entre el respeto y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.

Existe relación entre la comprensión y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.

Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.

Existe relación entre la cooperación y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.

Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente en los

institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.

## **1.6. Objetivos.**

### **Objetivo general.**

Determinar la relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.

### **Objetivos específicos.**

Determinar la relación entre el respeto y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.

Determinar la relación entre la comprensión y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.

Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.

Determinar la relación entre la cooperación y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.

## **II. Marco metodológico**

## **2.1. Variables.**

### **2.1.1. Definiciones conceptuales.**

#### **Definición de relaciones humanas.**

Ramos (2009) nos da a conocer su definición de relaciones humanas:

Es el conjunto de reglas y normas para el buen desenvolvimiento del ser humano, en la sociedad o en su trabajo. Es el estudio de cómo los individuos pueden trabajar eficazmente en grupos, con el propósito de satisfacer los objetivos de organización y las necesidades personales. (p.41)

#### **Definiciones de desempeño laboral.**

Rodas (2011) afirma que “el desempeño laboral es el conjunto de actividades, tareas y responsabilidades que el docente cumple cotidianamente al planificar, implementar, conducir y evaluar teniendo en cuenta no sólo la capacidad cognoscitiva sino también las actitudes y valores del educando.” (p. 30)

### **2.1.2. Definición operacional.**

#### **Variable 1: Relaciones Humanas.**

Para medir la variable relaciones humanas se aplicó la técnica de la encuesta a través del cuestionario dirigido a las dimensiones que se consideran en este instrumento los cuales

Respeto, comprensión, comunicación, cooperación y motivación con 20 preguntas, con escalas valorativas según las dimensiones contenidas en el cuestionario

### **Variable 2: Desempeño laboral.**

Para medir la variable desempeño laboral se aplicó la técnica de la encuesta a través del cuestionario dirigido a las dimensiones que se consideraron y que fueron: planificación curricular, estrategias didácticas, medios y materiales didácticos y evaluación del aprendizaje con 20 preguntas, con escalas valorativas según las dimensiones contenidas en el cuestionario.



Tabla 1

*Matriz de Operacionalización de la variable relaciones humanas*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Respeto	Política de Respeto Reglamento Interno	<b>1,2,3,4</b>		
Comprensión	Empatía Fluidez en las relaciones interpersonales Solidaridad Interacción	5,6,7,8	Siempre (5) Casi siempre (4)	Bajo (20 - 47) Aceptable (48 - 74)
<b>Comunicación</b>	Estímulos Prevención de conflictos	9,10,11,12	A veces (3) Casi nunca (2)	
Cooperación	Trabajo en equipo Coordinación Coherencia Reconocimiento	13,14,15,16	Nunca (1)	Bueno (75 - 100)
Motivación	Cortesía Capacitación	17,18,19,20		

*Fuente:* Elaboración propia

Tabla 2

*Matriz de Operacionalización de la variable desempeño laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Niveles y rangos</b>
Planificación curricular	Diagnóstico escolar Adaptación curricular Diseño programático	21,22,23,24,25,26,27		
Estrategias didácticas	Métodos Procedimientos Técnicas y actividades	27,28,29,30	Siempre (5) Casi siempre (4)	Deficiente (20 - 47) Regular (48 - 74)
Medios y materiales didácticos	Selección Clasificación Diseño y empleo Tipos	31,32,33,34,35,36	A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
Evaluación del aprendizaje	Momentos Planificación Ejecución	37,38,39,40		Eficiente (75 - 100)

*Fuente:* Elaboración propia

### **2.3. Metodología.**

En la presente investigación se utiliza el método hipotético deductivo puesto que de la hipótesis general se deducen las hipótesis específicas y la investigación presenta un enfoque cuantitativo.

Frías (2009) señala que el método hipotético deductivo se repite constantemente, durante el cual se examinan hipótesis a la luz de los datos que van arrojando los experimentos. Si la teoría no se ajusta a los datos, se ha de cambiar la hipótesis, o modificarla, a partir de inducciones. Se actúa entonces en ciclos deductivos-inductivos para explicar el fenómeno que queremos conocer. Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que toda investigación cualitativa se fundamenta en el método hipotético deductivo.

### **2.4. Tipo de estudio.**

La presente tesis se inscribe dentro de la investigación aplicada no experimental, la cual Hernández, et. al. (2010) señala como “el tipo de investigación que hace uso de los métodos del pasado, los conocimientos o teorías o de investigación básica para resolver un problema existente” (p. 208)

La presente investigación es de tipo cuantitativo y tal como refiere Caballero (2010) es el procedimiento de decisión que pretende decir, entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadística. Asimismo la investigación es de tipo descriptiva, Caballero (2010) señala que esta investigación se refiere a la etapa preparatoria del trabajo científico que permita

ordenar el resultado de las observaciones de las conductas, las características, los factores, los procedimientos y otras variables de fenómenos y hechos.

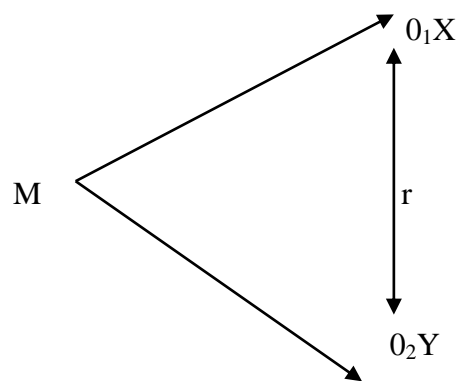
## **2.5. Diseño de la investigación.**

El diseño es de naturaleza no experimental de acuerdo con Hernández et. al. (2010) se puede definir como “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variable y en los que sólo se observan fenómenos en un ambiente natural para después analizarlos. No hay condiciones a las cuales se expongan los sujetos del estudio” (p. 87). Los sujetos se observan en un ambiente natural. Por lo tanto, en nuestro caso, el diseño se ajusta a nuestra investigación.

El nivel de investigación es descriptivo según Hernández et. al (2010) ya que los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 78),

Es transversal según Hernández et. al (2010) “ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p. 68)

También podemos afirmar que la investigación es correlacional como señalan Yuni y Urbano (2006,) porque en los estudios correlacionales se quiere demostrar la relación que existe entre dos o más variables de estudio.



Esquema de tipo de diseño. Tomado de (Sánchez y Reyes 1984)

Dónde:

M : Muestra de estudio

X : Relaciones humanas

Y : Desempeño laboral

O<sub>1</sub> y O<sub>2</sub> : Puntuaciones de las variables

r : Correlación

## 2.6. Población, muestra y muestreo.

### 2.6.1. Población.

La población del presente estudio estuvo constituida por 224 docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos – 2012. (Ver Tabla 2)

Tabla 3

*Población de estudio*

N°	Institutos de educación superior	Docentes
1	Pacaraos	5
2	Huando	14
3	Oyón	17
4	Chancay	20
5	Canta	9
6	Nicanor Mujica Álvarez Calderón – Matucana	6
7	Víctor Raúl Haya de la Torre – Barranca	34
8	Santa María Magdalena – Cajatambo	11
9	Pacaran	16
10	Jatum Yauyos	12
11	Cañete	37
12	San Pedro del Valle de Mala	31
13	Amauta Julio C. Tello - Huarochirí	12
	Total	224

*Nota: DREL*

### 2.6.2. Muestra

Para el presente estudio hemos considerado realizar la totalidad de la población teniendo en cuenta que nuestra muestra sea significativa, por lo que trabajaremos con 224 docentes.

Por lo que estamos trabajando con una muestra intencionada debido a que no hemos considerado ningún criterio de exclusión, por el contrario lo que busca es que esta sea representativa de la población de donde es extraída. Esta representatividad se da en base a una opinión o intención particular de quien selecciona la muestra y por lo tanto la evaluación de la representatividad es subjetiva (Sánchez y Reyes, 2002, p. 117)

## 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 2.7.1. Técnica

Para la recolección de datos se empleó la técnica: de la encuesta, por lo que se administraron a la muestra de docentes un cuestionario con escala de medición de las variables tipo Likert.

Según Martínez (2010) la técnica encuesta ha sido definida como:

Una técnica que permite obtener información empírica sobre determinadas variables que quieren investigarse para hacer un análisis descriptivo de los problemas o fenómeno. Los instrumentos de la encuesta es el cuestionario y la cedula de entrevista. Por lo tanto encuestar significa aplicar alguno de estos instrumentos a una muestra de la población. En ellos se presentan datos generales de la misma: sexo, edad, ocupación escolaridad, nivel de ingresos, entre otros; y las preguntas que exploran el tema que se indaga, las cuales pueden ser abiertas y/o cerradas, dependiendo del objeto de estudio y de los propósitos de la investigación (p. 22)

### **2.7.2. Instrumento**

El instrumento utilizado para la recolección de datos, fue el cuestionario y presenta la siguiente descripción.

Cuestionario: Relaciones Humanas

Ficha Técnica:

Nombre Original: Cuestionario para medir las relaciones humanas del docente

Autor(es): Armando Daniel Azabache Gallegos

Flor de María Conde Salinas

Procedencia: Región Lima Provincias

Objetivo: Determinar la relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de

educación superior tecnológicos públicos de la Región Lima Provincias – 2012.

Administración: Individual y colectiva

Duración: Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 25 a 30 minutos

Significación: El cuestionario está referido a evaluar los indicadores de las relaciones humanas y el desempeño laboral.

Estructura:

La escala consta de 20 ítems, con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas, como: 1) Nunca, 2) Pocas veces, 3) A veces, 4) Casi siempre, y 5) Siempre. La calificación se dio en cinco puntos con una dirección positiva y negativa. Asimismo, la escala está conformada por 05 dimensiones para la variable relaciones humanas, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa. En la calificación positiva de la prueba la puntuación parte de 5 a 1 puntos, salvo en los reactivos donde la calificación es negativa o a la inversa (de 1 a 5 puntos).

Validez:

El instrumento fue validado por juicio de expertos y se declaró pertinente para su aplicación.

Confiabilidad:

El resultado obtenido por el Alpha de Cronbach para la confiabilidad fue de 0.87, lo que significa que el instrumento es altamente confiable.

Cuestionario: Desempeño laboral

Ficha Técnica:

Nombre Original: Cuestionario para medir el desempeño laboral

- Autor(es):** Armando Daniel Azabache Gallegos  
Flor de María Conde Salinas
- Procedencia:** Región Lima Provincias
- Objetivo:** Determinar la relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de la Región Lima Provincias – 2012.
- Administración:** Individual y colectiva
- Duración:** Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 25 a 30 minutos
- Significación:** El cuestionario está referido a evaluar los indicadores de las relaciones humanas y el desempeño laboral.
- Estructura:**
- La escala consta de 20 ítems, con alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert, y cada ítem está estructurado con cinco alternativas de respuestas, como: 1) Nunca, 2) Pocas veces, 3) A veces, 4) Casi siempre, y 5) Siempre. La calificación se dio en cinco puntos con una dirección positiva y negativa. Asimismo, la escala está conformada por 04 dimensiones para la variable desempeño laboral, donde los ítems se presentan en forma de proposiciones con dirección positiva y negativa. En la calificación positiva de la prueba la puntuación parte de 5 a 1 puntos, salvo en los reactivos donde la calificación es negativa o a la inversa (de 1 a 5 puntos).
- Validez:** El instrumento fue validado por juicio de expertos y se declaró pertinente para su aplicación.
- Confiabilidad:** El resultado obtenido por el Alpha de Cronbach para la confiabilidad fue de 0.85, lo que significa que el instrumento es altamente confiable.



## **2.8. Métodos de análisis de datos.**

El método de investigación es cuantitativo porque se realizó la medición de las variables y se expresarán los resultados de la medición en valores numéricos. Al respecto Hernández et. al (2010, p. 49) afirman que el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. Cada una de las variables y dimensiones serán agrupadas por niveles con sus correspondientes baremos o intervalos.

Se realizó las contrastaciones de las variables con su correspondiente análisis descriptivo el cual es un proceso mediante el cual se recopila, organiza, presenta, analiza e interpreta datos de manera tal que describa fácil y rápidamente las características esenciales de dichos datos mediante el empleo de tablas y figuras. También se trabajó la estadística inferencial, haciendo uso de la correlación Rho de Spearman que es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. (Caballero, 2010, p. 104) la cual consiste en llegar a obtener conclusiones o generalizaciones que sobrepasan los límites de los conocimientos aportados por un conjunto de datos. Busca obtener información sobre la población basándose en el estudio de los datos de una muestra tomada a partir de ella.

## **2.9. Aspectos éticos.**

La presente investigación ha sido desarrollada teniendo en cuenta los aspectos éticos como la veracidad de la información aquí consignada, con la presentación de dos cuestionarios elaborados para la recogida de datos, siendo los estudiantes a los que se evaluó. La encuesta es anónima y requiere de la aceptación voluntaria de los docentes, quienes en caso contrario a aceptar deciden no participar serán respetados.

### **III. Resultados**

### 3.1. Análisis descriptivo.

Detallamos los resultados descriptivos del trabajo de investigación sobre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Lima provincias – 2012.

#### Resultado estadístico descriptivo de la variable Relaciones Humanas.

Tabla 3

*Distribución porcentual de los niveles de relaciones humanas*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	65	29.0
Aceptable	117	52.2
Bueno	42	18.8
Total	224	100.0

**Nota:** Cuestionario dirigido a los docentes de Institutos superiores Tecnológicos de la región Lima

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

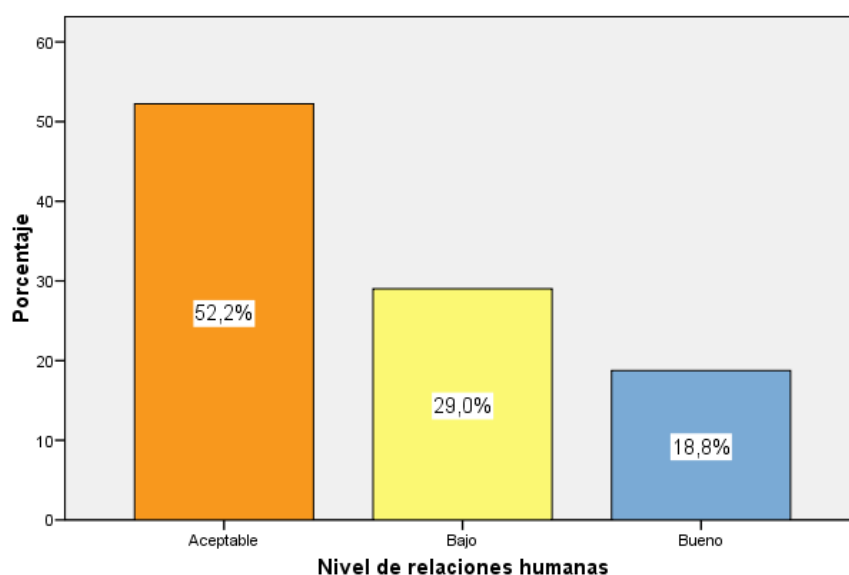


Figura 1, *Niveles de relaciones humanas*

De la fig. 1, podemos afirmar que un 52,2% alcanzaron un nivel aceptable en las relaciones humanas del personal docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Lima provincias – 2012, un 29,9% lograron un nivel bajo y un 18,8% lograron un nivel bueno.

Tabal 4

*Distribución porcentual de niveles de respeto*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	66	29.5
Aceptable	114	50.9
Bueno	44	19.6
Total	224	100.0

**Nota:** Cuestionario dirigido a los docentes de Institutos superiores Tecnológicos de la región Lima

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

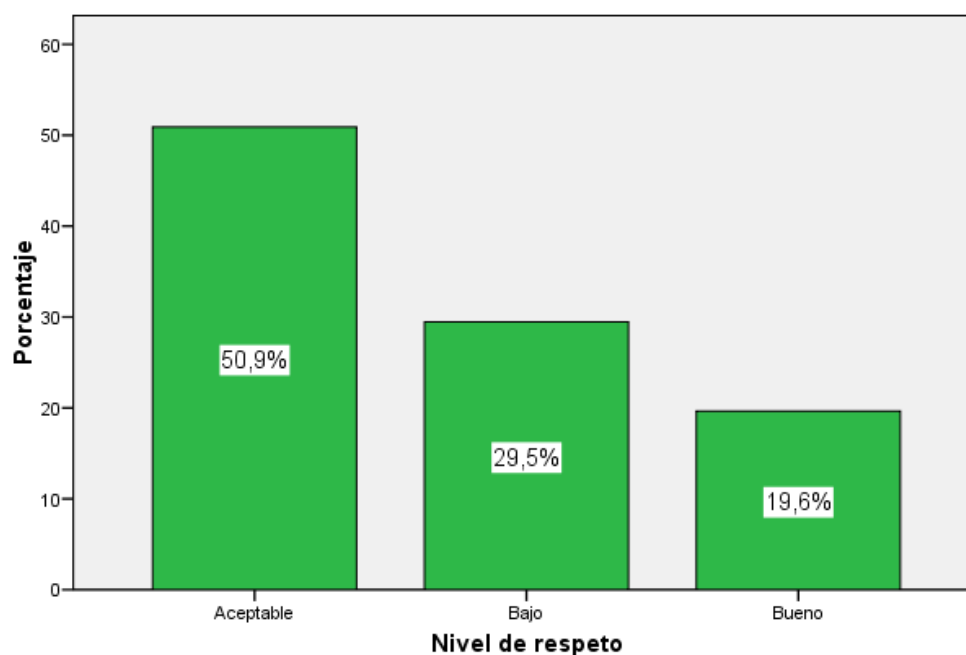


Figura. 2 Niveles de respeto

De la fig. 2, podemos afirmar que un 50,9% alcanzaron un nivel aceptable en el respeto dentro de las relaciones humanas del personal docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Lima provincias – 2012, un 29,5% lograron un nivel bajo y un 19,6% lograron un nivel bueno.

*Tabla 5*

*Distribución porcentual de los niveles de comprensión*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	66	29.5
Aceptable	111	49.6
Bueno	47	21.0
Total	224	100.0

**Nota:** Cuestionario dirigido a los docentes de Institutos superiores Tecnológicos de la región Lima

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

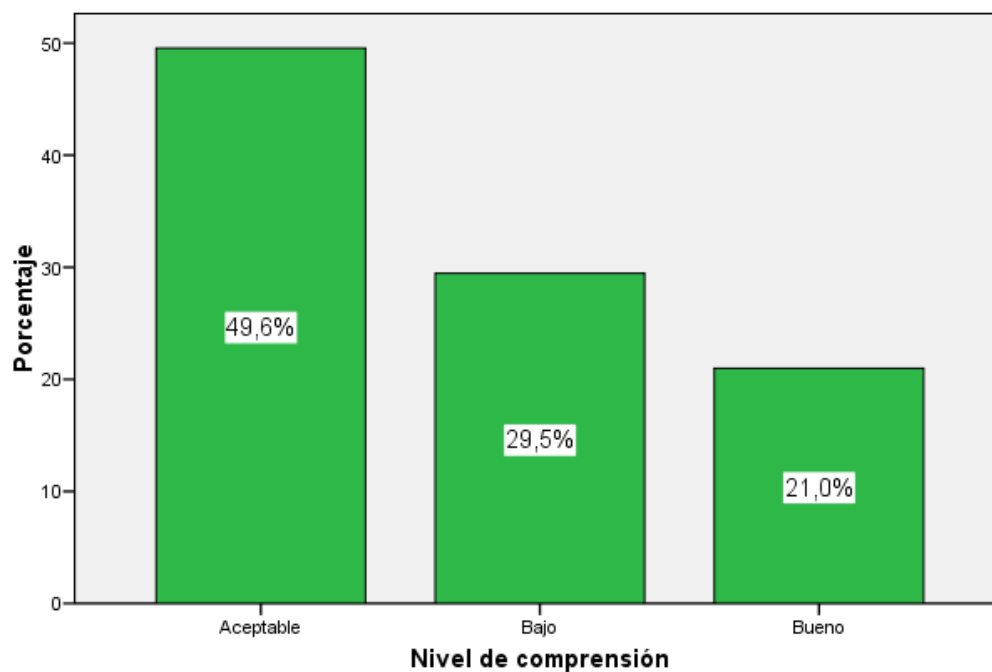


Figura. 3. Niveles de comprensión

De la fig. 3, podemos afirmar que un 49,6% alcanzaron un nivel aceptable en la comprensión dentro de las relaciones humanas del personal docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Lima provincias – 2012, un 29,5% lograron un nivel bajo y un 21,0% lograron un nivel bueno.

Tabla 6

Distribución porcentual de los niveles de comunicación

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	66	29.5
Aceptable	113	50.4
Bueno	45	20.1
Total	224	100.0

**Nota:** Cuestionario dirigido a los docentes de Institutos superiores Tecnológicos de la región Lima

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

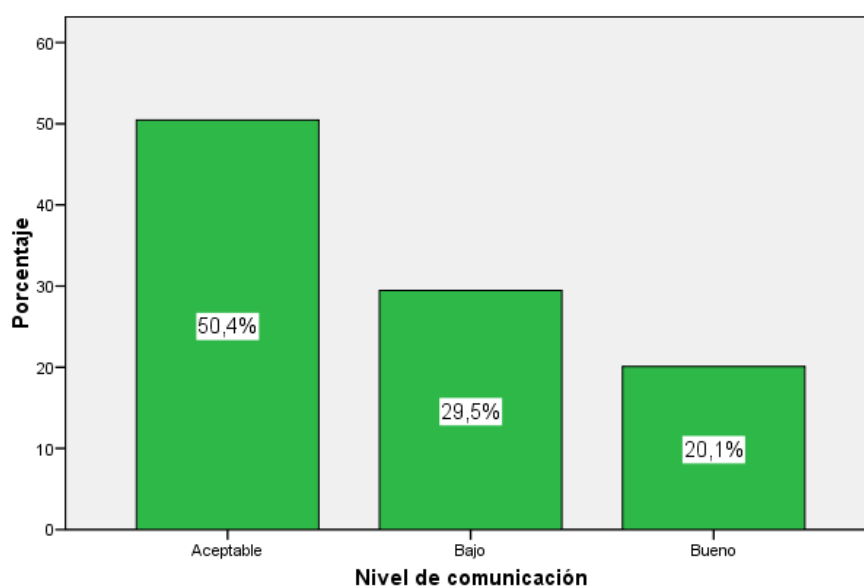


Figura 4. Niveles de comunicación

De la fig. 4, podemos afirmar que un 50,4% alcanzaron un nivel aceptable en la comunicación dentro de las relaciones humanas del personal docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Lima provincias – 2012, un 29,5% lograron un nivel bajo y un 20,1% lograron un nivel bueno.

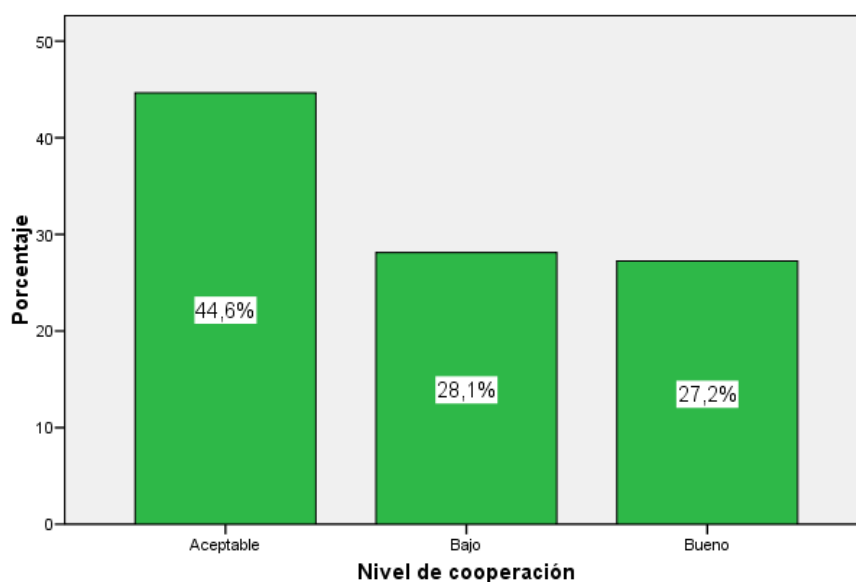
*Tabla 7*

*Distribución porcentual de los niveles de cooperación*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	63	28.1
Aceptable	100	44.6
Bueno	61	27.2
Total	224	100.0

**Nota:** Cuestionario dirigido a los docentes de Institutos superiores Tecnológicos de la región Lima

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



*Figura 5. Niveles de cooperación*

De la fig. 5, podemos afirmar que un 44,6% alcanzaron un nivel aceptable en la cooperación dentro de las relaciones humanas del personal docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Lima provincias – 2012, un 28,1% lograron un nivel bajo y un 27,2% lograron un nivel bueno.

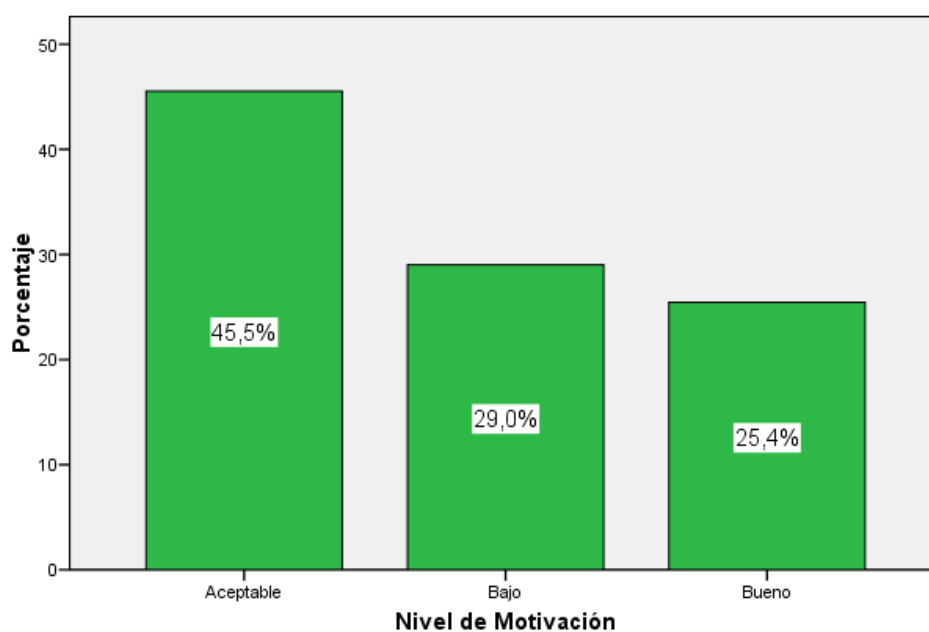
*Tabla 8*

*Distribución porcentual de los niveles de Motivación*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	65	29.0
Aceptable	102	45.5
Bueno	57	25.4
Total	224	100.0

**Nota:** *Cuestionario dirigido a los docentes de Institutos superiores Tecnológicos de la región Lima*

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:



*Figura 6. Niveles de motivación*



De la fig. 6, podemos afirmar que un 45,5% alcanzaron un nivel aceptable en la motivación dentro de las relaciones humanas del personal docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Lima provincias – 2012, un 29,0% lograron un nivel bajo y un 25,4% lograron un nivel bueno.

### Resultado estadístico descriptivo de la variable Desempeño laboral

Tabla 9

Distribución porcentual de niveles de desempeño laboral

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	63	28.1
Regular	116	51.8
Eficiente	45	20.1
Total	224	100.0

*Nota: Cuestionario dirigido a los docentes de Institutos superiores Tecnológicos de la región Lima*

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

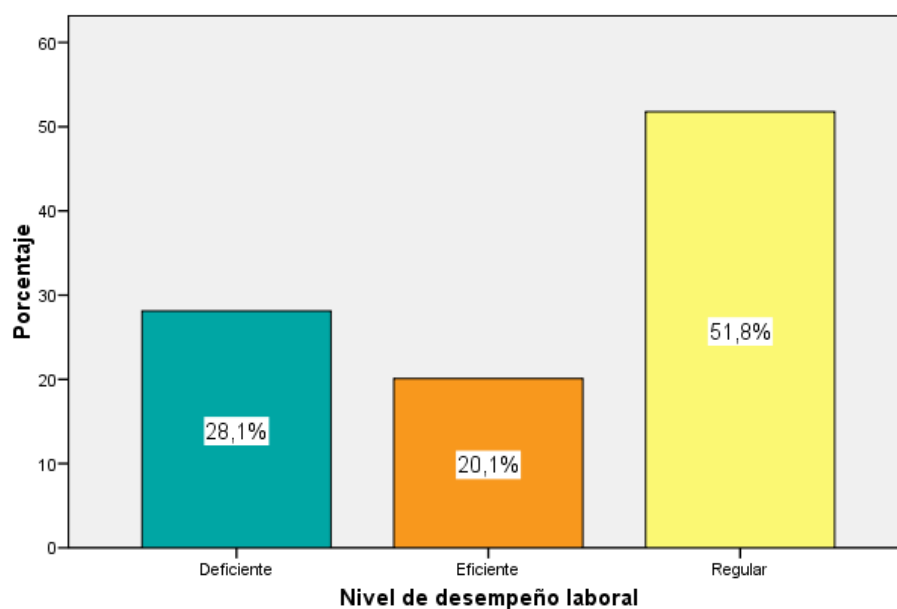


Figura 7. Niveles de desempeño laboral

De la fig. 7, podemos afirmar que un 51,8% alcanzaron un nivel regular en el desempeño laboral del personal docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Lima provincias – 2012, un 28,1% lograron un nivel deficiente y un 20,1% obtuvieron un nivel eficiente.

*Tabla 10*

*Distribución porcentual de los niveles de Planificación Curricular*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	67	29.9
Regular	115	51.3
Eficiente	42	18.8
Total	224	100.0

**Nota:** Cuestionario dirigido a los docentes de Institutos superiores Tecnológicos de la región Lima

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

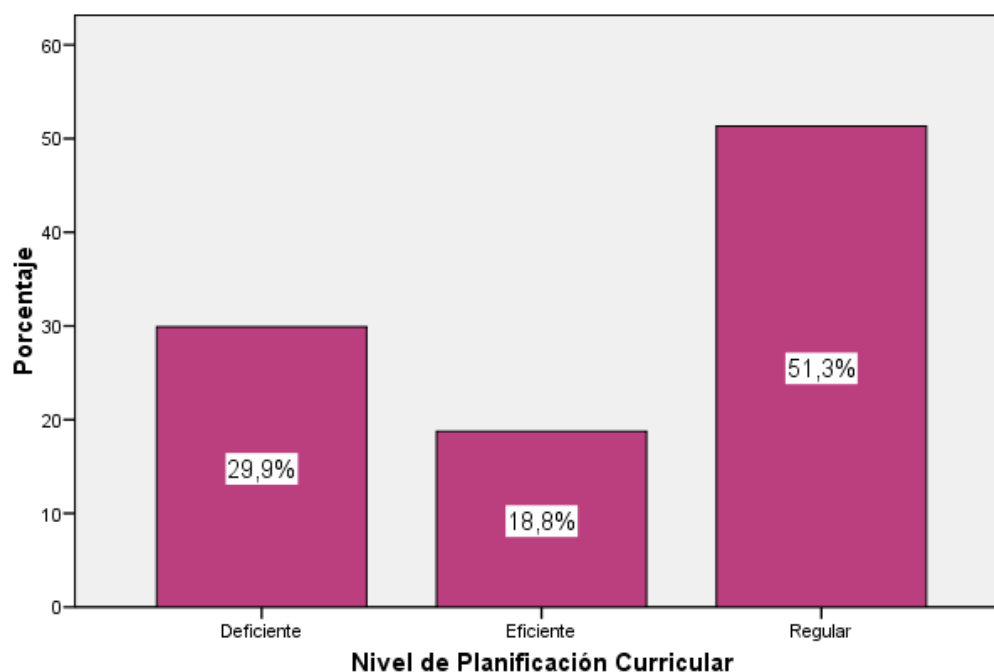


Figura 8: *Niveles de planificación curricular*

De la fig. 8, podemos afirmar que un 51,3% alcanzaron un nivel regular en la planificación curricular del personal docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Lima provincias – 2012, un 29,9% lograron un nivel deficiente y un 18,8% obtuvieron un nivel eficiente.

*Tabla 11*

*Distribución porcentual de los niveles de estrategias didácticas*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	61	27.2
Regular	119	53.1
Eficiente	44	19.6
Total	224	100.0

**Nota:** Cuestionario dirigido a los docentes de Institutos superiores Tecnológicos de la región Lima

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

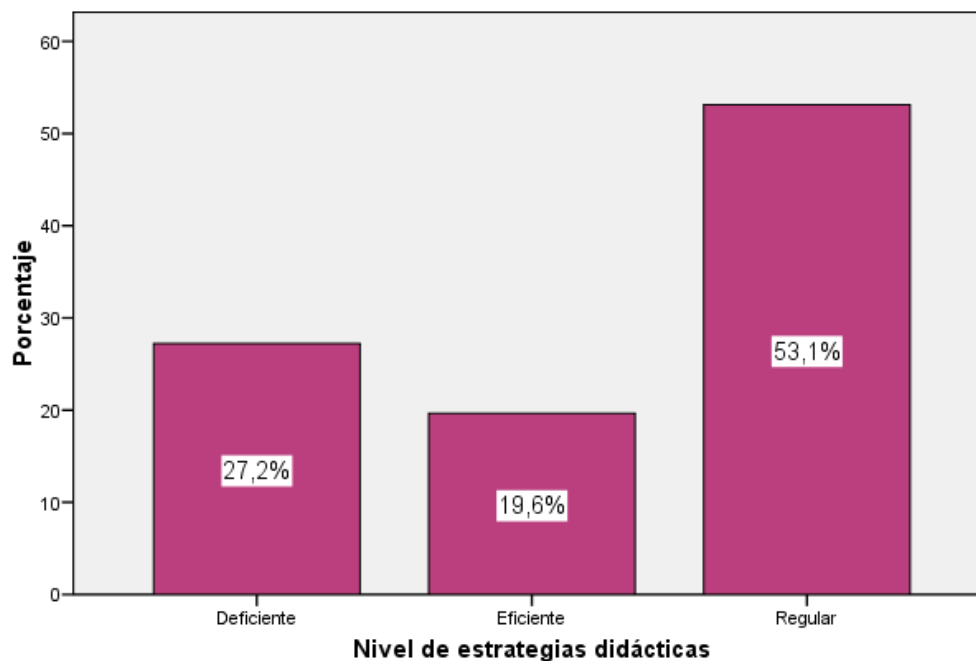


Figura 9. *Niveles de estrategias didácticas*

De la fig. 9, podemos afirmar que un 53,1% alcanzaron un nivel regular en las estrategias didácticas del personal docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Lima provincias – 2012, un 27,2% lograron un nivel deficiente y un 19,6% obtuvieron un nivel eficiente.

Tabla 12

Distribución porcentual de los niveles de medios y materiales didácticos

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	59	26.3
Regular	102	45.5
Eficiente	63	28.1
Total	224	100.0

**Nota:** Cuestionario dirigido a los docentes de Institutos superiores Tecnológicos de la región Lima

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

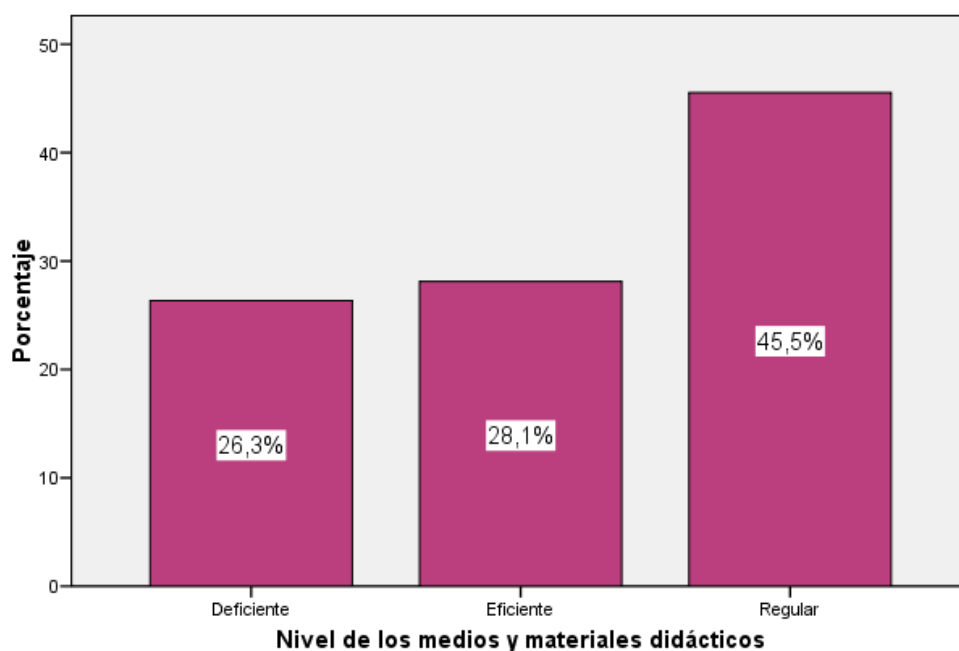


Figura 10. Nivel de medios y materiales didácticos

De la fig. 10, podemos afirmar que un 45,5% alcanzaron un nivel regular en los medios y materiales didácticos del personal docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Lima provincias – 2012, un 28,1% lograron un nivel eficiente y un 26,3% obtuvieron un nivel deficiente.

*Tabla 13*

*Distribución porcentual de los niveles de evaluación de los aprendizajes*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Deficiente	60	26.8
Regular	120	53.6
Eficiente	44	19.6
Total	224	100.0

**Nota:** *Cuestionario dirigido a los docentes de Institutos superiores Tecnológicos de la región Lima*

Para efectos de mejor apreciación y comparación se presenta la siguiente figura:

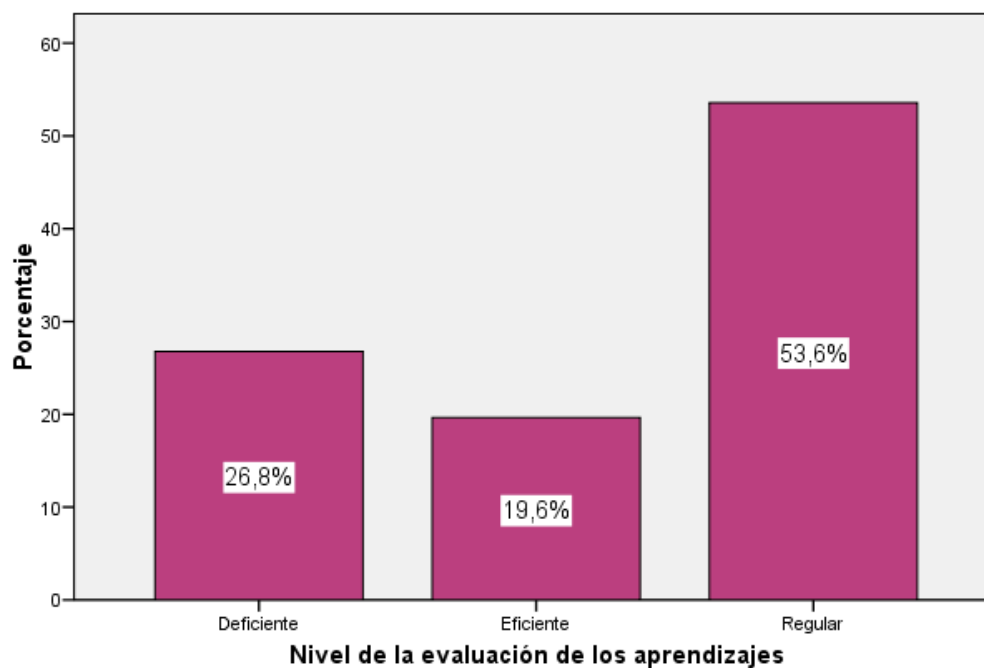


Figura 11. *Niveles de evaluación de los aprendizajes*

De la fig. 11, podemos afirmar que un 53,6% alcanzaron un nivel regular en la evaluación de los aprendizajes del personal docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Lima provincias – 2012, un 26,8% lograron un nivel eficiente y un 19,6% obtuvieron un nivel eficiente.

## 4.2. Análisis correlacional

### a) Relaciones Humanas y Desempeño laboral

Tabla 14

*Correlación entre relaciones humanas y desempeño laboral*

		Relaciones humanas	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Relaciones humanas	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.935*
		N	224
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.935
		Sig. (bilateral)	.000
		N	224

Fuente: *Cuestionario dirigido a los docentes de Institutos superiores Tecnológicos de la región Lima*

Como se muestra en la tabla 14, las relaciones humanas están relacionadas directamente con el desempeño laboral, según la correlación de Spearman de -0.935, representando ésta una aceptable asociación de las variables y siendo altamente significativo. Es decir a unas buenas relaciones humanas le corresponde un eficiente desempeño laboral y a una baja relación humana le corresponde un deficiente desempeño laboral.

Además, según la prueba de la independencia  $***p = 0,000 < .005$ ) altamente significativo. Por lo tanto se infiere que existe relación entre las relaciones humanas y el

desempeño laboral del personal docente en los Institutos de Educación superior Tecnológicos públicos de Lima provincias- 2012.

## b) Respeto y desempeño laboral

Tabla 15

*Correlación entre respeto y desempeño laboral*

			Respeto	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Respeto	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	.938*
		N	224	224
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.938	1.000
		N	224	224

Fuente: *Cuestionario dirigido a los docentes de Institutos superiores Tecnológicos de la región Lima*

Como se muestra en la tabla 15, el respeto en las relaciones humanas está relacionado directamente con el desempeño laboral del personal docente, según la correlación de Spearman de 0.938, representando ésta una aceptable asociación de las variables y siendo altamente significativo. Es decir a un aceptable nivel de respeto en la relación humana le corresponde un regular desempeño laboral.

Además, según la prueba de la independencia  $***p = 0,000 < 0.05$ ) altamente significativo. Por lo tanto se infiere que existe relación entre el respeto en las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los Institutos de Educación superior Tecnológicos públicos de Lima provincias- 2012.

**c) Comprensión y desempeño laboral**

Tabla 16

*Correlación entre la comparación y desempeño laboral*

		Comparación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comparación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.940*
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.940
		Sig. (bilateral)	.000
	N	224	
	N	224	

Fuente: *Cuestionario dirigido a los docentes de Institutos superiores Tecnológicos de la región Lima*

Como se muestra en la tabla 16, la comprensión en las relaciones humanas está relacionada directamente con el desempeño laboral del personal docente, según la correlación de Spearman de 0.940, representando ésta una aceptable asociación de las variables y siendo altamente significativo. Es decir a una aceptable comprensión en las relaciones humanas le corresponde un regular desempeño laboral.

Además, según la prueba de la independencia  $***p = 0,000 < 0.05$ ) altamente significativo. Por lo tanto se infiere que existe relación entre la comprensión en las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los Institutos de Educación superior Tecnológicos públicos de Lima provincias- 2012.



#### d) Comunicación y desempeño laboral

Tabla 17

*Correlación entre comunicación y desempeño laboral*

		Comunicación	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.928*	
			.000	
	Desempeño laboral	N	224	224
		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	.928	1.000
			.000	
		N	224	224

Fuente: *Cuestionario dirigido a los docentes de Institutos superiores Tecnológicos de la región Lima*

Como se muestra en la tabla 17, la comunicación en las relaciones humanas está relacionada directamente con el desempeño laboral del personal docente, según la correlación de Spearman de 0.928, representando ésta una aceptable asociación de las variables y siendo altamente significativo. Es decir a un buen nivel de comunicación en las relaciones humanas le corresponde un eficiente desempeño laboral del personal docente.

Además, según la prueba de la independencia  $***p = 0,000 < 0,05$ ) altamente significativo. Por lo tanto se infiere que existe relación entre la comunicación en las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los Institutos de Educación superior Tecnológicos públicos de Lima provincias- 2012.

### e) Cooperación y desempeño laboral

Tabla 18

#### *Correlación entre cooperación y desempeño laboral*

		Cooperación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Cooperación	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.925*
		N	224
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.925
		Sig. (bilateral)	.000
		N	224

Fuente: *Cuestionario dirigido a los docentes de Institutos superiores Tecnológicos de la región Lima*

Como se muestra en la tabla 18, la cooperación en las relaciones humanas está relacionado directamente con el desempeño laboral del personal docente, según la correlación de Spearman de 0.925, representando ésta una aceptable asociación de las variables y siendo altamente significativo. Es decir a un buen nivel de cooperación en las relaciones humanas le corresponde un eficiente desempeño laboral del personal docente.

Además, según la prueba de la independencia  $***p = 0,000 < 0.05$  altamente significativo. Por lo tanto se infiere que existe relación entre la cooperación en las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los Institutos de Educación superior Tecnológicos públicos de Lima provincias- 2012.

## f) Motivación y desempeño laboral

Tabla 19

### *Correlación entre motivación y desempeño laboral*

		Motivación	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	.895	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.895	
		Sig. (bilateral)	.000	
	N		224	224
	N		224	224

Fuente: *Cuestionario dirigido a los docentes de Institutos superiores Tecnológicos de la región Lima*

Como se muestra en la tabla 19, la motivación en las relaciones humanas está relacionada directamente con el desempeño laboral del personal docente, según la correlación de Spearman de 0.895, representando ésta una aceptable asociación de las variables y siendo altamente significativo. Es decir a un buen nivel de motivación en las relaciones humanas le corresponde un eficiente desempeño laboral del personal docente.

Además, según la prueba de la independencia  $***p = 0,000 < 0.05$ ) altamente significativo. Por lo tanto se infiere que existe relación entre la motivación en las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los Institutos de Educación superior Tecnológicos públicos de Lima provincias- 2012.

## **IV. Discusión**

#### **4.1. Discusión de resultados**

En el presente estudio se ha realizado el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional acerca de las variables Relaciones Humanas y Desempeño Laboral del Personal Docente de los Institutos Superior Tecnológicos Públicos de la Región Lima Provincias – 2012. Dicho análisis se llevó a cabo con el propósito de determinar la relación entre las Relaciones Humanas y el Desempeño Laboral del Personal Docente, mediante el análisis de cada una de las dimensiones en estudio.

En segundo lugar, evaluar la relación que existe entre cada una de las variables, así como en el total de sus indicadores, para lo cual se toma como marco de referencia los resultados de las apreciaciones de los docentes respecto a cada una de las preguntas que han sido formuladas. En la prueba realizada a la hipótesis general se evidencia estadísticamente que existe relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima – Provincias – 2012. El 93.8% de los que tienen un nivel bajo en las relaciones humanas tienen un nivel deficiente en el desempeño docente. Por otro lado, de las investigaciones revisadas y consideradas como antecedentes de la presente investigación, encontramos algunas conclusiones que se relacionan directa o indirectamente con la presente tesis, así tenemos a Guardamés (2012) quien llevó a cabo una investigación titulada “Relaciones humanas y su relación con la gestión administrativa”; y en su conclusión final refiere que la calidad de las relaciones humanas en las instancias administrativas se disminuyen por el grado de eficiencia, eficacia y amplitud con que se efectúan las acciones administrativas., es decir cuando las relaciones humanas son positivas la gestión administrativa también es positiva.

Por otro lado, Tavares (2009) llevó a cabo una investigación titulada “Relaciones Humanas y Calidad Educativa”, y concluyó que los docentes no sienten confianza del director, por el contrario lo consideran ineficaz, y del mismo modo el director no se encuentra de acuerdo con los docentes, existiendo un clima de tensión durante todo el horario establecido para las clases lo que no permite que el desempeño laboral sea eficaz y que las relaciones humanas sean deficientes.

En la primera prueba de hipótesis específica se muestra que existe relación entre el respeto dentro las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos .públicos de Lima – Provincias – 2012. El 93.9% de los que tienen un nivel bajo en el respeto dentro de las relaciones humanas tienen un nivel deficiente en el desempeño laboral del personal docente y un 6.1% tienen un nivel regular. Lo que significa que a un nivel bajo en el respeto le corresponde un nivel deficiente en su desempeño laboral. Para este aspecto Montalvo (2011) en su trabajo titulado “Las relaciones humanas y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas de Nivel secundaria de la UGEL 15 de Huarochiri”, concluyó que existe una relación entre las relaciones humanas y el nivel de desempeño docente, pero esto se ha visto incrementado debido a que como principal premisa, los docentes trabajan basados en el respeto, por los estudiantes, por las autoridades escolares y por los padres de familia, quienes según el autor al estar satisfechos con los servicios prestados respaldan el trabajo realizado.

En la segunda prueba de hipótesis realizada se evidencia que si existe relación entre la comprensión y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos .públicos de Lima – Provincias – 2012. El 92.4% de los que tienen

un nivel bajo en la comprensión dentro de las relaciones humanas tienen un nivel deficiente en el desempeño laboral del personal docente, Por otra parte, Canales (2011) realizó una investigación titulada “Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral de los docentes de la Universidad”, concluyó que el director tiene una clara vivencia de fe, como parte de sus cualidades positivas, así como la responsabilidad. En cuanto a las cualidades negativas la más vivenciada es la impaciencia que está en íntima relación con el grado de nerviosismo y obstinación que a veces experimentan los directores y coordinadores; pero mucho más alarmante es la falta de comunicación entre docentes y directores, esta situación hace que se originen conflictos por la falta de comprensión y que finalmente el desempeño laboral sea negativo y las relaciones humanas deficientes.

En la tercera prueba de hipótesis evidenciamos que existe relación entre la comunicación dentro las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima – Provincias – 2012. El 92.4% de los que tienen un nivel bajo en la comunicación dentro de las relaciones humanas tienen un nivel deficiente en el desempeño laboral del personal docente. Para Tavares, (2009) en su investigación titulada “Relaciones Humanas y Calidad Educativa” el modo el director no se encuentra de acuerdo con los docentes, existiendo un clima de tensión durante todo el horario establecido para las clases., lo que nos deja ver claramente que no existe buena comunicación, por el contrario esta es casi nula. Sabemos que la comunicación es la base fundamental de las relaciones humanas y la que finalmente asegura el éxito.

En la cuarta prueba de hipótesis evidenciamos que existe relación entre la cooperación y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación

superior tecnológicos públicos de Lima – Provincias – 2012, para lo cual Ricón (2005), en su tesis las relaciones humanas y el desempeño docente del Valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas, concluyó que en la mayoría de las instituciones educativas del Valle de Chumbao existe un bajo nivel de desempeño docente por cuanto están afectados por las pésimas relaciones humanas entre los administrativos. El autor concluyó que el director se muestra distante, poco comunicativo, autoritario, con poco acercamiento hacia los docentes, demostrando indiferencia por el trabajo que realizan.

Quinta prueba de hipótesis existe relación entre la motivación dentro las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos .públicos de Lima – Provincias – 2012. El 95.4% de los que tienen un nivel bajo en la motivación dentro de las relaciones humanas tienen un nivel deficiente en el desempeño laboral del personal docente y un 4.6% tienen un nivel regular. Lo que significa que a un nivel bajo en la cooperación le corresponde un nivel deficiente en su desempeño laboral. El 96.1% de los que tienen un nivel aceptable en la motivación dentro de las relaciones humanas tienen un nivel regular en el desempeño laboral, lo que significa que a un nivel bueno en la cooperación le corresponde un nivel eficiente en su desempeño laboral.



## **V. Conclusiones**

Del presente estudio, se ha podido concluir lo siguiente:

Primera: Las relaciones humanas están relacionadas directamente con el desempeño laboral, según la correlación de Spearman de  $-0.935$ , representando ésta una aceptable asociación de las variables y siendo altamente significativo. Es decir a unas buenas relaciones humanas le corresponde un eficiente desempeño laboral y a una baja relación humana le corresponde un deficiente desempeño laboral.

Segunda: En cuanto a la dimensión respeto y su relación con el desempeño laboral del personal docente, según la correlación de Spearman de  $0.938$ , representando ésta una aceptable asociación de las variables y siendo altamente significativo, se concluye que a un aceptable nivel de respeto en la relación humana le corresponde un regular desempeño laboral.

Tercera: Para la dimensión comprensión en las relaciones humanas está relacionada directamente con el desempeño laboral, según la correlación de Spearman de  $0.940$ , representando ésta una aceptable asociación de las variables y siendo altamente significativo. Es decir a una aceptable comprensión en las relaciones humanas le corresponde un regular desempeño laboral.

Cuarta: Para la dimensión comunicación en las relaciones humanas está relacionado directamente con el desempeño laboral del personal docente, según la correlación de Spearman de  $0.928$ , representando ésta una aceptable asociación de las variables y siendo altamente significativo. Es decir a un buen nivel de

comunicación en las relaciones humanas le corresponde un eficiente desempeño laboral del personal docente.

Quinta: La cooperación en las relaciones humanas está relacionado directamente con el desempeño laboral del personal docente, según la correlación de Spearman de 0.925, representando ésta una aceptable asociación de las variables y siendo altamente significativo. Es decir a un buen nivel de cooperación en las relaciones humanas le corresponde un eficiente desempeño laboral del personal docente.

Sexta: La motivación en las relaciones humanas está relacionada directamente con el desempeño laboral del personal docente, según la correlación de Spearman de 0.895, representando ésta una aceptable asociación de las variables y siendo altamente significativo. Es decir a un buen nivel de motivación en las relaciones humanas le corresponde un eficiente desempeño laboral del personal docente.

## **VI. Recomendaciones**

Después de la realización del presente trabajo de investigación, se recomienda:

Primera: Los directores de los institutos de educación superior tecnológica deben organizar cursos de desarrollo motivacional para definir valores personales y metas para los docentes.

Segunda: Las autoridades educativas deben trabajar en el aula la retroalimentación, pues la persona objeto de estudio debe conocer sus resultados directamente de los directores.

Tercera: Las autoridades deben darles un lugar importante a los docentes, invitándolos a participar de la gestión administrativa en beneficio de la institución educativa.

Cuarta: Mostrar a los docentes que hay interés por ellos y que se desea conocer cómo pueden mejorar las condiciones, para esto se debe contar con un equipo de profesionales en psicopedagogía-.

Quinta: Las autoridades de la institución deben manifestar públicamente el reconocimiento del trabajo que realizan los docentes, haciendo hincapié a su esfuerzo y responsabilidad en el proceso educativo.

## **VI. Referencias**

- Benvenuto, J. (2004) *La incidencia de las relaciones humanas en el desempeño escolar*. Argentina. Disponible en URL: <http://www.monografias.com/trabajos20/relaciones-interpersonales/relaciones-interpersonales.shtml>
- Bennis, S. (2005) *Tres dimensiones teóricas del comportamiento interpersonal*. México. Editorial Limusa.
- Canales, R. (2011) *Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral de los docentes de la Universidad*, Universidad Nacional de México.
- Díaz, D. (2000) *Motivación en el desempeño laboral. Práctica docente*. México. Editorial Apsa.
- Frías, T. (2009) *Metodología de la investigación*. México, Editores Métodos.
- Guardamés, H. (2012) *Relaciones humanas y su relación con la gestión administrativa; tesis para optar el grado de magister en la Universidad Mesoamericana (UMES)* Guatemala.
- Hernández R., Fernández, S y Baptista, C (2010) *Metodología de la investigación..* México. Editorial Mc. Graw Hill
- Lucien, W. (2009) *Las Relaciones humanas e interpersonales*. Barcelona. Editorial Herder.

- López, S. (2009) *Las Relaciones Humanas en las Instituciones Educativas*. México. Editorial Limusa.
- Montalvo, B. (2011) *Relaciones humanas y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas de Nivel secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí*, Lima.
- Osores, V. (2011) *Importancia de las relaciones humanas*. México. Editorial Oportunidad.
- Pell, A. (2006) *Administre a su personal fácil*. México. Editorial Prentice Hall Hispanoamérica S.A.
- Ramos, E. (2009) *Las Relaciones Humanas, el liderazgo, la supervisión y la motivación*. México. Editorial Junior College.
- Ricón, L. (2005), *Relaciones humanas y el desempeño docente del Valle de Chumbao en la provincia de Andahuaylas*. Lima.
- Riveiro, D. (2008) *La comunicación y las relaciones humanas*. Buenos Aires. Editorial Mc. Graw Hill.
- Rodas, P. (2011) *Desempeño laboral y características*. Colombia. Editorial Lexter.
- Saucedo, L. (2009) *Relaciones humanas en el ámbito educativo*. La Habana. Editorial Palomar.



Sikula, A. (2003) *El reglamento Interno de Trabajo*. México Editorial Limusa.

Suárez, F. (2010) *Lo positivo de las relaciones humanas a nivel empresarial*. México. Editorial Pretince Hall Hispanoamérica. S.A.

Tavares, M. (2009) *Relaciones Humanas y Calidad Educativa*, Universidad de Nueva León México.

Valdés, C. (2004) *Las actitudes dentro del ámbito laboral*, México. Editorial Mc. Graw Hill.

## **Apéndice**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: RELACIONES HUMANAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LOS INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICOS PÚBLICOS DE LIMA PROVINCIAS – 2012”						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Existe relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias - 2012?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>a) ¿Existe relación entre el respeto y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias - 2012?</p> <p>b) ¿Existe relación entre la comprensión y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias - 2012?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación entre las relaciones humanas y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos .públicos de Lima – Provincias – 2012?</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a) Identificar la relación entre el respeto y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.</p> <p>b) Identificar la relación entre la comprensión y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.</p>	<p><b>Hipótesis principal</b></p> <p>Las relaciones humanas se relacionan con el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos .públicos de Lima – Provincias – 2012.</p> <p><b>Hipótesis secundarias</b></p> <p>a) El respeto se relaciona con el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012</p> <p>b) La comprensión se relaciona con el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.</p>	<b>Variable 1: RELACIONES HUMANAS</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Índices</b>
			I. Respeto	Política de Respeto Reglamento Interno	1,2,3,4	Siempre  Casi siempre  Algunas veces  Casi nunca  Nunca
			II. Comprensión	Empatía Solidaridad Fluidez en las relaciones interpersonales	5,6,7,8,9	
			III. Comunicación	Interacción Estímulos Prevención de conflictos	10,11,12,13,14,	
IV. Cooperación	Trabajo en equipo Coordinación Coherencia	15,16,17,18,				

<p>c) ¿Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias - 2012?</p>	<p>c) Identificar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.</p>	<p>c) La comunicación se relaciona con el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.</p>	<p>V. Motivación</p>	<p>Reconocimiento Cortesía Capacitación</p>	<p>19,20,21</p>		
<p>d) ¿Existe relación entre la cooperación y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias - 2012?</p> <p>e) ¿Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias - 2012?</p>	<p>d) Identificar la relación entre la cooperación y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.</p> <p>e) Identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.</p>	<p>d) La cooperación se relaciona con el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012</p> <p>e) La motivación se relaciona con el desempeño laboral del personal docente en los institutos de educación superior tecnológicos públicos de Lima Provincias – 2012.</p>	<p><b>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</b></p>				<p><b>Índices</b></p> <p>Siempre Casi siempre Algunas veces Nunca Casi nunca</p>
<p><b>Dimensiones</b></p>			<p><b>Indicadores</b></p>	<p><b>Ítems</b></p>			
<p>I Planificación curricular</p>			<p>Diagnóstico escolar Adaptación curricular Diseño programático</p>	<p>22,23,24,25,26</p>			
<p>II Estrategias Didácticas</p>			<p>Métodos Procedimientos Técnicas Actividades</p>	<p>27,28,29,30,31</p>			
<p>III Medios y materiales didácticos</p>			<p>Selección Clasificación Diseño Empleo</p>	<p>32,33,34,35,</p>			
<p>IV. Evaluación del aprendizaje</p>			<p>Tipos Momentos Planificación Ejecución</p>	<p>36,37,38,39,40</p>			

## CUESTIONARIO N° 01

PARA MEDIR LAS RELACIONES HUMANAS DEL DOCENTE

### Datos Generales:

1. Edad.....Sexo 

H	M
---	---
2. Grado de Instrucción.....
3. Carga Lectiva.....
4. Condición Laboral.....
5. Turno.....

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre las Relaciones Humanas y el Desempeño Laboral del personal docente en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos de Lima Provincias – 2012.

### Instrucciones: Sr Docente

El presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información sobre las Relaciones Humanas y el Desempeño Laboral del personal docente de estos Institutos, mucho le agradeceremos seleccionar la opción y marcar con un aspa (x) en el paréntesis o en el recuadro respectivo y/o complete la información solicitada, tiene el carácter de anónima y su procesamiento será tratada con suma confidencialidad; por lo que le pedimos sinceridad en las respuestas.

ESCALA DE VALORACION				
5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA

### I. VARIABLE 01: RELACIONES HUMANAS

DIMENSIONES	ITEMS	ESCALA DE VALORACION				
		S	CS	AV	CN	N
		5	4	3	2	1
<b>RESPECTO</b>	1. Se muestra que los miembros de la comunidad educativa se tratan mutuamente con respeto y consideración.					
	2. Impone su personalidad por su calidad de persona y ética profesional con los estudiantes.					
	3. Se aplican políticas de respeto en las áreas de trabajo para el cumplimiento de sus funciones de los miembros de la comunidad.					
	4. Se aplica el reglamento interno para regular los conflictos que pueda producirse en nuestra institución.					
DIMENSIONES	ITEMS	S	CS	AV	CN	N
		5	4	3	2	1
<b>COMPRESIÓN</b>	5. Generalmente actuamos y practicamos la empatía con nuestros colegas.					
	6. Principalmente trato con actitud bondadosa a los miembros de la comunidad educativa para hacerles sentir bien.					

	7. Las relaciones humanas entre el directivo y el personal inciden de manera directa en la consecución de metas y objetivos institucionales.					
	8. La comunicación es fluida en nuestra comunidad educativa.					
<b>COMUNICACIÓN</b>	9. Se observa un buen clima institucional por efectos de una comunicación fluida.					
	10. Considera que entre algunos docentes existe rivalidad y desprecio por falta de una buena interacción.					
	11. Se otorgan recompensas adecuadas cuando son necesarias.					
	12. Es pertinente evitar que, por falta de comunicación adecuada, se produzcan desentendimientos y fricciones entre los diversos elementos del personal.					
<b>COOPERACIÓN</b>	13. Se formula y elabora el PEI de forma colectivamente, con la cooperación y aporte de la comunidad educativa.					
	14. Se cuenta con la colaboración de los padres de familia en todas las actividades programadas por la Institución educativa.					
	15. Generalmente los docentes somos buenos modelos de cooperación y colaboración en las actividades programadas.					
	16. Los estudiantes muestran esfuerzo, trabajo y dedicación en conjunto para alcanzar sus logros y objetivos.					
<b>DIMENSIONES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>MOTIVACIÓN</b>	17. Estimulan y premian a los docentes que hacen labor sobresaliente en el trabajo pedagógico.					
	18. Se atiende a los miembros de la comunidad educativa demostrando interés en el trabajo.					
	19. Es amable y respetuoso en la atención con los padres de familia.					
	20. Demuestra vocación de servicio a los estudiantes.					

## II.- VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL

DESEMPEÑO DOCENTE						
<b>PLANIFICACIÓN CURRICULAR</b>		<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
21	Realiza evaluación diagnóstica al iniciar el año escolar.					
22	Diversifica los contenidos de acuerdo a la realidad o contexto en el que se encuentra.					
23	Utiliza el DCN para la elaboración del Plan Curricular Anual.					
24	Trabaja en forma ordenada considerando competencias, capacidades y conocimientos.					
25	Elabora su programación anual diversificada, con la debida anticipación.					
26	Elabora un Proyecto Innovador aportando mejoras.					
<b>ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS</b>		.	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
27	Muestra actitud de cambio progresivo en su labor como docente y acepta las críticas.					
28	Modifica sus unidades de aprendizaje de acuerdo a los resultados obtenidos en sus evaluaciones.					
29	Implementa su plan de investigación educativa propagando en beneficio de la comunidad educativa.					
30	Los proyectos educativos formulados y aprobados son netamente presupuestados por los padres de familia.					
<b>MÉDIOS Y MATERIALES DIDÁCTICOS</b>		<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>CN</b>	<b>N</b>
31	Selecciona materiales de acuerdo al tema a desarrollar.					
32	Selecciona material concreto para el trabajo de los estudiantes.					
33	Clasifica los materiales teniendo en cuenta características específicas de acuerdo al objetivo a alcanzar.					
34	Clasifica materiales teniendo en cuenta su originalidad, tamaño y parecido a la realidad.					
35	Diseña y elabora materiales con objetos reciclados dándoles una nueva utilidad en el aula.					
36	Elabora materiales partiendo del interés de los estudiantes.					
<b>EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE</b>		<b>S</b>	<b>CS</b>	<b>AV</b>	<b>C N</b>	<b>N</b>
37	Trabaja la Coevaluación					
38	Realiza la Autoevaluación					
39	Realiza la Heteroevaluación.					
40	Evalúa al iniciar la sesión de aprendizaje para obtener saberes previos.					

**BASE DE DATOS V2. DESEMPEÑO LABORAL**

Codigo	I.E	BASE DE DATOS V2. DESEMPEÑO LABORAL																												SUM TOTAL	VAR02
		Planificación Curricular						Estrategias Didácticas						Medios y materiales didácticos						Evaluación del aprendizaje											
		22	23	24	25	26	SUM	D6	27	28	29	30	31	SUM	D7	32	33	34	35	SUM	D8	36	37	38	39	40	SUM	D9			
1	Pacaraos	2	2	2	1	2	9	Deficiente	2	2	2	1	2	9	Deficiente	2	2	1	2	7	Deficiente	3	2	2	1	2	10	Deficiente	35	Deficiente	
2	Pacaraos	3	3	3	3	3	15	Regular	2	3	3	3	3	14	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	56	Regular	
3	Pacaraos	2	2	2	1	3	10	Deficiente	2	2	3	1	3	11	Deficiente	2	3	1	3	9	Regular	3	2	4	1	3	13	Regular	43	Deficiente	
4	Pacaraos	2	2	3	2	2	11	Deficiente	2	3	3	2	2	12	Regular	2	2	2	2	8	Deficiente	3	3	2	2	2	12	Regular	43	Deficiente	
5	Pacaraos	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	3	3	2	2	2	12	Regular	40	Deficiente	
6	Huando	2	2	2	2	2	10	Deficiente	4	3	4	2	2	15	Regular	4	4	2	2	12	Regular	4	2	2	4	2	14	Regular	51	Regular	
7	Huando	3	4	3	3	3	16	Regular	3	4	3	3	3	16	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	59	Regular	
8	Huando	4	5	5	4	4	22	Eficiente	4	5	5	4	4	22	Eficiente	4	5	4	4	17	Eficiente	5	4	4	5	4	22	Eficiente	83	Eficiente	
9	Huando	3	4	3	3	3	16	Regular	3	4	3	3	3	16	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	59	Regular	
10	Huando	3	4	3	3	3	16	Regular	3	4	3	3	3	16	Regular	4	3	3	3	13	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	60	Regular	
11	Huando	5	4	5	5	5	24	Eficiente	4	4	5	5	5	23	Eficiente	3	5	5	5	18	Eficiente	5	5	5	5	5	25	Eficiente	90	Eficiente	
12	Huando	4	4	3	2	2	15	Regular	3	4	3	2	2	14	Regular	3	3	2	2	10	Regular	3	2	2	3	2	12	Regular	51	Regular	
13	Huando	2	3	1	2	2	10	Deficiente	2	3	4	2	2	13	Regular	4	4	2	2	12	Regular	4	2	2	4	2	14	Regular	49	Regular	
14	Huando	5	5	4	5	3	22	Eficiente	3	5	4	5	3	20	Eficiente	4	4	5	3	16	Eficiente	4	5	3	4	5	21	Eficiente	79	Eficiente	
15	Huando	3	3	3	4	4	17	Regular	3	3	4	4	4	18	Regular	3	4	4	4	15	Eficiente	4	4	4	4	4	20	Eficiente	70	Eficiente	
16	Huando	1	2	2	2	2	9	Deficiente	3	2	2	2	2	11	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	38	Deficiente	
17	Huando	5	5	5	3	3	21	Eficiente	5	5	4	3	3	20	Eficiente	5	4	3	3	15	Eficiente	4	3	3	4	3	17	Regular	73	Eficiente	
18	Huando	3	3	4	3	3	16	Regular	3	3	4	3	3	16	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	3	4	3	17	Regular	62	Regular	
19	Huando	4	5	4	5	5	23	Eficiente	3	5	4	5	5	22	Eficiente	5	4	5	5	19	Eficiente	4	5	5	4	5	23	Eficiente	87	Eficiente	
20	Oyon	4	3	4	2	2	15	Regular	4	3	4	2	2	15	Regular	3	4	2	2	11	Regular	3	3	4	2	2	14	Regular	55	Regular	
21	Oyon	2	1	1	2	2	8	Deficiente	2	1	1	2	2	8	Deficiente	1	1	2	2	6	Deficiente	4	1	1	2	2	10	Deficiente	32	Deficiente	
22	Oyon	5	5	5	4	4	23	Eficiente	5	5	5	4	4	23	Eficiente	5	5	4	4	18	Eficiente	4	5	5	4	4	22	Eficiente	86	Eficiente	
23	Oyon	4	3	4	2	2	15	Regular	4	3	4	2	2	15	Regular	3	4	2	2	11	Regular	3	3	4	2	2	14	Regular	55	Regular	
24	Oyon	4	3	4	2	2	15	Regular	4	3	4	2	2	15	Regular	3	4	2	2	11	Regular	4	3	4	2	2	15	Regular	56	Regular	
25	Oyon	2	1	2	1	1	7	Deficiente	3	1	2	1	1	8	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	3	1	2	1	1	8	Deficiente	28	Deficiente	
26	Oyon	4	3	4	2	2	15	Regular	4	3	4	2	2	15	Regular	3	4	2	2	11	Regular	3	3	4	2	2	14	Regular	55	Regular	
27	Oyon	4	3	4	2	2	15	Regular	3	3	4	2	2	14	Regular	3	4	2	2	11	Regular	3	3	4	2	2	14	Regular	54	Regular	
28	Oyon	2	1	2	1	1	7	Deficiente	4	1	2	1	1	9	Deficiente	1	2	1	1	5	Deficiente	4	1	2	1	1	9	Deficiente	30	Deficiente	
29	Oyon	2	1	2	2	2	9	Deficiente	3	1	2	2	2	10	Deficiente	1	2	2	2	7	Deficiente	3	1	2	2	2	10	Deficiente	36	Deficiente	
30	Oyon	2	1	1	1	1	6	Deficiente	4	1	1	1	1	8	Deficiente	1	1	1	1	4	Deficiente	4	1	1	1	1	8	Deficiente	26	Deficiente	
31	Oyon	5	4	5	4	4	22	Eficiente	4	4	5	4	4	21	Eficiente	4	5	4	4	17	Eficiente	3	4	5	4	4	20	Eficiente	80	Eficiente	
32	Oyon	4	5	5	5	5	24	Eficiente	3	5	5	5	5	23	Eficiente	5	5	5	5	20	Eficiente	3	5	5	5	5	23	Eficiente	90	Eficiente	
33	Oyon	4	3	4	2	2	15	Regular	4	3	4	2	2	15	Regular	3	4	2	2	11	Regular	4	3	4	2	2	15	Regular	56	Regular	
34	Oyon	4	3	4	2	2	15	Regular	3	3	4	2	2	14	Regular	3	4	2	2	11	Regular	4	3	4	2	2	15	Regular	55	Regular	
35	Oyon	4	3	4	2	2	15	Regular	4	3	4	2	2	15	Regular	3	4	2	2	11	Regular	4	3	4	2	2	15	Regular	56	Regular	
36	Oyon	4	3	4	2	2	15	Regular	3	3	4	2	2	14	Regular	3	4	2	2	11	Regular	3	3	4	2	2	14	Regular	54	Regular	
37	Chancay	2	2	2	1	2	9	Deficiente	2	2	2	1	2	9	Deficiente	2	2	1	2	7	Deficiente	2	2	2	1	2	9	Deficiente	34	Deficiente	



Codigo	I.E	BASE DE DATOS V2. DESEMPEÑO LABORAL																										SUM TOTAL	VAR02	
		Planificación Curricular						Estrategias Didácticas						Medios y materiales didácticos						Evaluación del aprendizaje										
		22	23	24	25	26	SUM	D6	27	28	29	30	31	SUM	D7	32	33	34	35	SUM	D8	36	37	38	39	40	SUM			D9
38	Chancay	3	4	3	3	4	17	Regular	3	4	3	3	4	17	Regular	4	3	3	4	14	Eficiente	3	4	3	3	4	17	Regular	65	Regular
39	Chancay	5	4	4	5	4	22	Eficiente	5	4	4	5	4	22	Eficiente	4	4	5	4	17	Eficiente	5	4	4	5	4	22	Eficiente	83	Eficiente
40	Chancay	2	2	2	1	2	9	Deficiente	2	2	2	1	2	9	Deficiente	2	2	1	2	7	Deficiente	2	2	2	1	2	9	Deficiente	34	Deficiente
41	Chancay	2	2	2	1	2	9	Deficiente	2	2	2	1	2	9	Deficiente	2	2	1	2	7	Deficiente	2	2	2	1	2	9	Deficiente	34	Deficiente
42	Chancay	3	4	3	3	4	17	Regular	3	4	3	3	4	17	Regular	4	3	3	4	14	Eficiente	3	4	3	3	4	17	Regular	65	Regular
43	Chancay	3	4	3	3	4	17	Regular	3	4	3	3	4	17	Regular	4	3	3	4	14	Eficiente	3	4	3	3	4	17	Regular	65	Regular
44	Chancay	2	2	2	1	2	9	Deficiente	2	2	2	1	2	9	Deficiente	2	2	1	2	7	Deficiente	2	2	2	1	2	9	Deficiente	34	Deficiente
45	Chancay	3	4	3	3	4	17	Regular	3	4	3	3	4	17	Regular	4	3	3	4	14	Eficiente	3	4	3	3	4	17	Regular	65	Regular
46	Chancay	2	2	2	1	2	9	Deficiente	2	2	4	4	2	14	Regular	2	2	1	2	7	Deficiente	2	2	2	1	2	9	Deficiente	39	Deficiente
47	Chancay	5	4	3	4	4	20	Eficiente	5	4	3	4	4	20	Eficiente	4	3	4	4	15	Eficiente	5	4	3	4	4	20	Eficiente	75	Eficiente
48	Chancay	5	4	4	5	4	22	Eficiente	5	4	4	5	4	22	Eficiente	4	4	5	4	17	Eficiente	5	4	4	5	4	22	Eficiente	83	Eficiente
49	Chancay	3	4	3	3	4	17	Regular	3	4	3	3	4	17	Regular	4	2	2	4	12	Regular	3	4	3	3	4	17	Regular	63	Regular
50	Chancay	3	4	3	3	4	17	Regular	3	4	3	3	4	17	Regular	4	3	3	2	12	Regular	3	4	3	3	4	17	Regular	63	Regular
51	Chancay	5	4	4	5	4	22	Eficiente	5	4	4	5	4	22	Eficiente	4	4	5	4	17	Eficiente	5	4	4	5	4	22	Eficiente	83	Eficiente
52	Chancay	2	2	2	1	2	9	Deficiente	2	2	2	1	2	9	Deficiente	5	5	5	2	17	Eficiente	2	2	2	1	2	9	Deficiente	44	Regular
53	Chancay	3	4	3	3	4	17	Regular	3	4	3	3	4	17	Regular	4	3	3	4	14	Eficiente	3	4	3	3	4	17	Regular	65	Regular
54	Chancay	3	4	3	3	4	17	Regular	3	4	3	3	4	17	Regular	4	3	3	4	14	Eficiente	3	4	3	3	4	17	Regular	65	Regular
55	Chancay	2	2	2	1	2	9	Deficiente	2	2	2	1	2	9	Deficiente	2	2	1	2	7	Deficiente	2	2	2	1	2	9	Deficiente	34	Deficiente
56	Chancay	3	4	3	3	4	17	Regular	3	4	3	3	4	17	Regular	4	3	3	4	14	Eficiente	3	4	3	3	4	17	Regular	65	Regular
57	Canta	4	5	4	5	5	23	Eficiente	4	5	4	5	5	23	Eficiente	5	4	5	5	19	Eficiente	3	5	4	5	5	22	Eficiente	87	Eficiente
58	Canta	3	3	3	3	4	16	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	3	3	3	4	13	Regular	4	3	3	3	4	17	Regular	62	Regular
59	Canta	3	3	4	3	3	16	Regular	3	3	4	3	3	16	Regular	3	4	3	3	13	Regular	3	3	4	3	3	16	Regular	61	Regular
60	Canta	3	3	4	3	4	17	Regular	3	3	4	3	4	17	Regular	3	4	3	4	14	Eficiente	4	3	4	3	4	18	Regular	66	Regular
61	Canta	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	57	Regular
62	Canta	4	5	5	5	3	22	Eficiente	4	5	5	5	3	22	Eficiente	5	5	5	3	18	Eficiente	4	5	5	5	3	22	Eficiente	84	Eficiente
63	Canta	3	3	4	3	3	16	Regular	3	3	4	3	3	16	Regular	3	4	3	3	13	Regular	3	3	4	3	3	16	Regular	61	Regular
64	Canta	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	64	Regular
65	Canta	3	3	4	3	3	16	Regular	3	3	4	3	3	16	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	62	Regular
66	Nicanor Mujica - Matucana	2	1	2	2	2	9	Deficiente	2	1	2	2	2	9	Deficiente	1	2	2	2	7	Deficiente	1	2	2	2	2	9	Deficiente	34	Deficiente
67	Nicanor Mujica - Matucana	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	4	3	13	Regular	3	3	4	3	4	17	Regular	62	Regular
68	Nicanor Mujica - Matucana	2	1	2	2	2	9	Deficiente	2	1	4	4	2	13	Regular	4	4	5	2	15	Eficiente	3	4	4	2	2	15	Regular	52	Regular
69	Nicanor Mujica - Matucana	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	4	2	2	2	12	Regular	2	2	2	2	8	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	40	Deficiente
70	Nicanor Mujica - Matucana	3	3	4	3	4	17	Regular	3	3	4	5	4	19	Eficiente	3	4	3	4	14	Eficiente	3	4	3	4	3	17	Regular	67	Regular
71	Nicanor Mujica - Matucana	4	5	5	4	5	23	Eficiente	4	5	5	4	5	23	Eficiente	5	5	4	5	19	Eficiente	5	5	4	5	4	23	Eficiente	88	Eficiente
72	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	4	3	13	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	61	Regular
73	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	4	4	4	3	2	17	Regular	4	4	4	3	2	17	Regular	4	4	3	2	13	Regular	4	4	4	3	2	17	Regular	64	Regular
74	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	3	2	3	1	2	11	Deficiente	3	2	3	1	2	11	Deficiente	2	3	1	2	8	Deficiente	3	2	3	1	2	11	Deficiente	41	Deficiente
75	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	4	3	13	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	61	Regular
76	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	3	3	3	3	4	16	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	3	3	3	4	13	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	61	Regular

Codigo	I.E	BASE DE DATOS V2. DESEMPEÑO LABORAL																										SUM TOTAL	VAR02	
		Planificación Curricular						Estrategias Didácticas						Medios y materiales didácticos						Evaluación del aprendizaje										
		22	23	24	25	26	SUM	D6	27	28	29	30	31	SUM	D7	32	33	34	35	SUM	D8	36	37	38	39	40	SUM			D9
77	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	2	1	2	2	2	9	Deficiente	2	1	2	2	2	9	Deficiente	1	2	2	2	7	Deficiente	2	1	2	2	2	9	Deficiente	34	Deficiente
78	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	5	5	5	5	3	23	Eficiente	5	5	5	5	3	23	Eficiente	5	5	5	3	18	Eficiente	5	5	5	5	3	23	Eficiente	87	Eficiente
79	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	1	2	1	2	2	8	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	31	Deficiente
80	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	5	4	5	4	5	23	Eficiente	5	4	5	4	5	23	Eficiente	4	5	4	5	18	Eficiente	5	4	5	4	5	23	Eficiente	87	Eficiente
81	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	3	4	3	4	2	16	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	4	3	4	2	13	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	61	Regular
82	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	1	2	1	1	2	7	Deficiente	1	2	1	1	2	7	Deficiente	2	1	1	2	6	Deficiente	1	2	1	1	2	7	Deficiente	27	Deficiente
83	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	5	5	5	5	4	24	Eficiente	5	5	5	5	4	24	Eficiente	5	5	5	4	19	Eficiente	5	5	5	5	4	24	Eficiente	91	Eficiente
84	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	3	4	3	4	2	16	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	4	3	4	2	13	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	61	Regular
85	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	1	2	1	2	2	8	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	31	Deficiente
86	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	1	2	1	2	1	7	Deficiente	1	2	1	2	1	7	Deficiente	2	1	2	1	6	Deficiente	1	2	1	2	1	7	Deficiente	27	Deficiente
87	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	3	4	3	4	2	16	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	4	3	4	2	13	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	61	Regular
88	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	3	4	3	4	2	16	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	4	3	4	2	13	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	61	Regular
89	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	3	4	3	4	1	15	Regular	3	4	3	4	1	15	Regular	4	3	4	1	12	Regular	3	4	3	4	1	15	Regular	57	Regular
90	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	1	2	1	2	2	8	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	31	Deficiente
91	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	3	4	3	4	1	15	Regular	3	4	3	4	1	15	Regular	4	3	4	1	12	Regular	3	4	3	4	1	15	Regular	57	Regular
92	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	1	2	1	2	2	8	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	31	Deficiente
93	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	5	4	5	5	5	24	Eficiente	5	4	5	5	5	24	Eficiente	4	5	5	5	19	Eficiente	5	4	5	5	5	24	Eficiente	91	Eficiente
94	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	3	4	3	4	2	16	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	4	3	4	2	13	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	61	Regular
95	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	1	2	1	2	2	8	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	31	Deficiente
96	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	3	4	3	4	2	16	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	4	3	4	2	13	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	61	Regular
97	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	1	2	1	2	2	8	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	31	Deficiente
98	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	3	4	3	4	1	15	Regular	3	4	3	4	1	15	Regular	4	3	4	1	12	Regular	3	4	3	4	1	15	Regular	57	Regular
99	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	64	Regular
100	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	4	5	4	4	5	22	Eficiente	4	5	4	4	5	22	Eficiente	5	4	4	5	18	Eficiente	4	5	4	4	5	22	Eficiente	84	Eficiente
101	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	3	4	3	4	1	15	Regular	3	4	3	4	1	15	Regular	4	3	4	1	12	Regular	3	4	3	4	1	15	Regular	57	Regular
102	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	3	4	3	4	1	15	Regular	3	4	3	4	1	15	Regular	4	3	4	1	12	Regular	3	4	3	4	1	15	Regular	57	Regular
103	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	64	Regular
104	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	64	Regular
105	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	2	2	2	2	1	9	Deficiente	2	2	2	2	1	9	Deficiente	2	2	2	1	7	Deficiente	2	2	2	2	1	9	Deficiente	34	Deficiente
106	Santa María Magdalena -Cajatambo	3	4	3	4	2	16	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	4	3	4	2	13	Regular	4	4	3	4	2	17	Regular	62	Regular
107	Santa María Magdalena -Cajatambo	1	2	1	2	2	8	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	2	2	1	2	2	9	Deficiente	32	Deficiente
108	Santa María Magdalena -Cajatambo	3	4	3	4	2	16	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	4	3	4	2	13	Regular	4	4	3	4	2	17	Regular	62	Regular
109	Santa María Magdalena -Cajatambo	1	2	1	2	2	8	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	2	5	2	2	11	Regular	2	2	1	2	2	9	Deficiente	36	Deficiente
110	Santa María Magdalena -Cajatambo	3	4	3	4	1	15	Regular	3	4	3	4	1	15	Regular	4	3	4	1	12	Regular	4	4	3	4	1	16	Regular	58	Regular
111	Santa María Magdalena -Cajatambo	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	3	5	3	3	14	Eficiente	3	3	4	3	3	16	Regular	64	Regular
112	Santa María Magdalena -Cajatambo	4	5	4	4	5	22	Eficiente	4	5	4	4	5	22	Eficiente	5	5	4	5	19	Eficiente	4	5	4	4	5	22	Eficiente	85	Eficiente
113	Santa María Magdalena -Cajatambo	3	4	3	4	1	15	Regular	5	4	3	4	1	17	Regular	4	5	4	1	14	Eficiente	4	4	3	4	1	16	Regular	62	Regular
114	Santa María Magdalena -Cajatambo	3	3	3	3	3	15	Regular	5	3	3	3	3	17	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	59	Regular
115	Santa María Magdalena -Cajatambo	4	3	4	5	5	21	Eficiente	4	5	4	5	5	23	Eficiente	3	4	5	5	17	Eficiente	5	3	4	5	5	22	Eficiente	83	Eficiente

Codigo	I.E	BASE DE DATOS V2. DESEMPEÑO LABORAL																										SUM TOTAL	VAR02	
		Planificación Curricular						Estrategias Didácticas						Medios y materiales didácticos						Evaluación del aprendizaje										
		22	23	24	25	26	SUM	D6	27	28	29	30	31	SUM	D7	32	33	34	35	SUM	D8	36	37	38	39	40	SUM			D9
116	Santa María Magdalena -Cajatambo	4	3	4	3	3	17	Regular	4	5	4	3	3	19	Eficiente	3	5	3	3	14	Eficiente	3	3	4	3	3	16	Regular	66	Regular
117	Pacarán	2	1	2	2	1	8	Deficiente	2	1	2	2	1	8	Deficiente	1	2	2	1	6	Deficiente	2	1	2	2	1	8	Deficiente	30	Deficiente
118	Pacarán	4	1	3	4	1	13	Regular	4	1	3	4	1	13	Regular	1	3	4	1	9	Regular	3	1	3	4	1	12	Regular	47	Regular
119	Pacarán	5	5	4	5	5	24	Eficiente	5	5	4	5	5	24	Eficiente	5	4	5	5	19	Eficiente	4	5	4	5	5	23	Eficiente	90	Eficiente
120	Pacarán	3	3	4	3	3	16	Regular	3	3	4	3	3	16	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	62	Regular
121	Pacarán	2	1	2	2	1	8	Deficiente	2	1	2	2	1	8	Deficiente	1	2	2	1	6	Deficiente	2	1	2	2	1	8	Deficiente	30	Deficiente
122	Pacarán	5	4	5	5	4	23	Eficiente	5	4	5	5	4	23	Eficiente	4	5	5	4	18	Eficiente	5	4	5	5	4	23	Eficiente	87	Eficiente
123	Pacarán	2	2	1	2	2	9	Deficiente	2	2	1	2	2	9	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	33	Deficiente
124	Pacarán	5	4	5	5	4	23	Eficiente	5	4	5	5	4	23	Eficiente	4	5	5	4	18	Eficiente	5	4	5	5	4	23	Eficiente	87	Eficiente
125	Pacarán	2	2	1	2	2	9	Deficiente	2	2	1	2	2	9	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	33	Deficiente
126	Pacarán	4	1	3	4	1	13	Regular	4	1	3	4	1	13	Regular	1	3	4	1	9	Regular	3	1	3	4	1	12	Regular	47	Regular
127	Pacarán	5	5	5	5	5	25	Eficiente	5	5	5	5	5	25	Eficiente	5	5	5	5	20	Eficiente	5	5	5	5	5	25	Eficiente	95	Eficiente
128	Pacarán	4	5	4	4	5	22	Eficiente	4	5	4	4	5	22	Eficiente	5	4	4	5	18	Eficiente	4	5	4	4	5	22	Eficiente	84	Eficiente
129	Pacarán	4	1	3	4	1	13	Regular	4	1	3	4	1	13	Regular	1	3	4	1	9	Regular	3	1	3	4	1	12	Regular	47	Regular
130	Pacarán	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	57	Regular
131	Pacarán	5	5	4	5	5	24	Eficiente	5	5	4	5	5	24	Eficiente	5	4	5	5	19	Eficiente	4	5	4	5	5	23	Eficiente	90	Eficiente
132	Pacarán	3	3	4	3	3	16	Regular	3	3	4	3	3	16	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	62	Regular
133	Jatum Yauyos	5	4	5	5	4	23	Eficiente	5	4	5	5	4	23	Eficiente	4	5	5	4	18	Eficiente	5	4	5	5	4	23	Eficiente	87	Eficiente
134	Jatum Yauyos	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	4	3	13	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	61	Regular
135	Jatum Yauyos	4	4	4	3	2	17	Regular	4	4	4	3	2	17	Regular	4	4	3	2	13	Regular	4	4	4	3	2	17	Regular	64	Regular
136	Jatum Yauyos	3	2	3	1	2	11	Deficiente	3	2	3	1	2	11	Deficiente	2	3	1	2	8	Deficiente	3	2	3	1	2	11	Deficiente	41	Deficiente
137	Jatum Yauyos	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	3	5	4	3	15	Eficiente	3	3	3	4	3	16	Regular	63	Regular
138	Jatum Yauyos	3	3	3	3	4	16	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	3	5	3	4	15	Eficiente	5	5	5	3	4	22	Eficiente	69	Eficiente
139	Jatum Yauyos	2	1	2	2	2	9	Deficiente	2	1	2	2	2	9	Deficiente	1	2	2	2	7	Deficiente	2	1	5	2	2	12	Regular	37	Deficiente
140	Jatum Yauyos	5	5	5	5	3	23	Eficiente	5	5	5	5	3	23	Eficiente	5	5	5	3	18	Eficiente	5	5	5	5	3	23	Eficiente	87	Eficiente
141	Jatum Yauyos	1	2	1	2	2	8	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	2	5	2	2	11	Regular	1	2	1	2	2	8	Deficiente	35	Deficiente
142	Jatum Yauyos	3	4	3	3	3	16	Regular	3	4	3	3	3	16	Regular	4	5	3	3	15	Eficiente	3	4	5	3	3	18	Regular	65	Regular
143	Jatum Yauyos	3	4	3	4	2	16	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	4	3	4	2	13	Regular	3	4	5	4	2	18	Regular	63	Regular
144	Jatum Yauyos	1	2	1	1	2	7	Deficiente	1	2	1	1	2	7	Deficiente	2	5	1	2	10	Regular	1	2	1	1	2	7	Deficiente	31	Deficiente
145	Cañete	2	2	2	2	1	9	Deficiente	2	2	2	2	1	9	Deficiente	2	2	2	1	7	Deficiente	2	2	2	2	1	9	Deficiente	34	Deficiente
146	Cañete	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	64	Regular
147	Cañete	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	64	Regular
148	Cañete	2	2	2	2	1	9	Deficiente	2	2	2	2	1	9	Deficiente	2	2	2	1	7	Deficiente	2	2	2	2	1	9	Deficiente	34	Deficiente
149	Cañete	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	64	Regular
150	Cañete	4	5	4	5	5	23	Eficiente	4	5	4	5	5	23	Eficiente	5	4	5	5	19	Eficiente	4	5	4	5	5	23	Eficiente	88	Eficiente
151	Cañete	3	3	3	3	4	16	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	3	3	3	4	13	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	61	Regular
152	Cañete	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	64	Regular
153	Cañete	4	3	4	3	4	18	Regular	4	3	4	3	4	18	Regular	3	4	3	4	14	Eficiente	4	3	4	3	4	18	Regular	68	Regular
154	Cañete	2	2	2	2	1	9	Deficiente	2	2	2	2	1	9	Deficiente	2	2	2	1	7	Deficiente	2	2	2	2	1	9	Deficiente	34	Deficiente

**BASE DE DATOS V2. DESEMPEÑO LABORAL**

Codigo	I.E	BASE DE DATOS V2. DESEMPEÑO LABORAL																												SUM TOTAL	VAR02
		Planificación Curricular						Estrategias Didácticas						Medios y materiales didácticos						Evaluación del aprendizaje											
		22	23	24	25	26	SUM	D6	27	28	29	30	31	SUM	D7	32	33	34	35	SUM	D8	36	37	38	39	40	SUM	D9			
155	Cañete	5	5	5	5	3	23	Eficiente	5	5	5	5	3	23	Eficiente	5	5	5	3	18	Eficiente	5	5	5	5	3	23	Eficiente	87	Eficiente	
156	Cañete	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	64	Regular	
157	Cañete	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	38	Deficiente	
158	Cañete	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	64	Regular	
159	Cañete	1	2	1	2	2	8	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	31	Deficiente	
160	Cañete	3	3	3	3	4	16	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	3	3	3	4	13	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	61	Regular	
161	Cañete	1	2	1	2	2	8	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	31	Deficiente	
162	Cañete	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	38	Deficiente	
163	Cañete	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	4	3	13	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	61	Regular	
164	Cañete	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	38	Deficiente	
165	Cañete	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	4	3	13	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	61	Regular	
166	Cañete	4	4	4	3	2	17	Regular	4	4	4	3	2	17	Regular	4	4	3	2	13	Regular	4	4	4	3	2	17	Regular	64	Regular	
167	Cañete	3	2	3	1	2	11	Deficiente	3	2	3	1	2	11	Deficiente	2	3	1	2	8	Deficiente	3	2	3	1	2	11	Deficiente	41	Deficiente	
168	Cañete	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	4	3	13	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	61	Regular	
169	Cañete	3	3	3	3	4	16	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	3	3	3	4	13	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	61	Regular	
170	Cañete	2	1	2	2	2	9	Deficiente	2	1	2	2	2	9	Deficiente	1	2	2	2	7	Deficiente	2	1	2	2	2	9	Deficiente	34	Deficiente	
171	Cañete	5	5	5	5	3	23	Eficiente	5	5	5	5	3	23	Eficiente	5	5	5	3	18	Eficiente	5	5	5	5	3	23	Eficiente	87	Eficiente	
172	Cañete	1	2	1	2	2	8	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	31	Deficiente	
173	Cañete	5	4	5	4	5	23	Eficiente	5	4	5	4	5	23	Eficiente	4	5	4	5	18	Eficiente	5	4	5	4	5	23	Eficiente	87	Eficiente	
174	Cañete	3	4	3	4	2	16	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	4	3	4	2	13	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	61	Regular	
175	Cañete	1	2	1	1	2	7	Deficiente	1	2	1	1	2	7	Deficiente	2	1	1	2	6	Deficiente	1	2	1	1	2	7	Deficiente	27	Deficiente	
176	Cañete	5	5	5	5	4	24	Eficiente	5	5	5	5	4	24	Eficiente	5	5	5	4	19	Eficiente	5	5	5	5	4	24	Eficiente	91	Eficiente	
177	Cañete	3	4	3	4	2	16	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	4	3	4	2	13	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	61	Regular	
178	Cañete	1	2	1	2	2	8	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	31	Deficiente	
179	Cañete	1	2	1	2	1	7	Deficiente	1	2	1	2	1	7	Deficiente	2	1	2	1	6	Deficiente	1	2	1	2	1	7	Deficiente	27	Deficiente	
180	Cañete	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	38	Deficiente	
181	Cañete	4	5	4	5	4	22	Eficiente	4	5	4	5	4	22	Eficiente	5	4	5	4	18	Eficiente	4	5	4	5	4	22	Eficiente	84	Eficiente	
182	San Pedro del Valle de Mala	4	4	3	3	3	17	Regular	4	4	3	3	3	17	Regular	4	3	3	3	13	Regular	3	4	3	3	3	16	Regular	63	Regular	
183	San Pedro del Valle de Mala	4	4	3	4	3	18	Regular	4	4	3	4	3	18	Regular	4	3	4	3	14	Eficiente	3	4	3	4	3	17	Regular	67	Regular	
184	San Pedro del Valle de Mala	4	3	3	3	3	16	Regular	4	3	3	3	3	16	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	59	Regular	
185	San Pedro del Valle de Mala	4	5	5	3	5	22	Eficiente	4	5	5	3	5	22	Eficiente	5	5	3	5	18	Eficiente	5	5	5	3	5	23	Eficiente	85	Eficiente	
186	San Pedro del Valle de Mala	4	4	3	3	3	17	Regular	4	4	3	3	3	17	Regular	4	3	3	3	13	Regular	3	4	3	3	3	16	Regular	63	Regular	
187	San Pedro del Valle de Mala	4	4	3	3	3	17	Regular	4	4	3	3	3	17	Regular	4	3	3	3	13	Regular	3	4	3	3	3	16	Regular	63	Regular	
188	San Pedro del Valle de Mala	3	4	3	3	3	16	Regular	3	4	3	3	3	16	Regular	4	3	3	3	13	Regular	3	4	3	3	3	16	Regular	61	Regular	
189	San Pedro del Valle de Mala	4	1	2	2	2	11	Deficiente	4	1	2	2	2	11	Deficiente	1	2	2	2	7	Deficiente	2	1	2	2	2	9	Deficiente	38	Deficiente	
190	San Pedro del Valle de Mala	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	4	3	13	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	61	Regular	
191	San Pedro del Valle de Mala	2	1	2	2	2	9	Deficiente	2	1	2	2	2	9	Deficiente	1	2	2	2	7	Deficiente	2	1	2	2	2	9	Deficiente	34	Deficiente	
192	San Pedro del Valle de Mala	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	2	2	2	2	8	Deficiente	2	2	2	2	2	10	Deficiente	38	Deficiente	
193	San Pedro del Valle de Mala	3	3	4	3	3	16	Regular	3	3	4	3	3	16	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	62	Regular	

Codigo	I.E	BASE DE DATOS V2. DESEMPEÑO LABORAL																										SUM TOTAL	VAR02	
		Planificación Curricular						Estrategias Didácticas						Medios y materiales didácticos						Evaluación del aprendizaje										
		22	23	24	25	26	SUM	D6	27	28	29	30	31	SUM	D7	32	33	34	35	SUM	D8	36	37	38	39	40	SUM			D9
194	San Pedro del Valle de Mala	4	5	5	4	4	22	Eficiente	4	5	5	4	4	22	Eficiente	5	5	4	4	18	Eficiente	5	5	5	4	4	23	Eficiente	85	Eficiente
195	San Pedro del Valle de Mala	3	3	4	3	3	16	Regular	3	3	4	3	3	16	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	62	Regular
196	San Pedro del Valle de Mala	4	4	3	2	4	17	Regular	4	4	3	2	4	17	Regular	4	3	2	4	13	Regular	3	4	3	2	4	16	Regular	63	Regular
197	San Pedro del Valle de Mala	2	3	1	2	2	10	Deficiente	2	3	1	2	2	10	Deficiente	3	1	2	2	8	Deficiente	1	3	1	2	2	9	Deficiente	37	Deficiente
198	San Pedro del Valle de Mala	3	3	4	3	3	16	Regular	3	3	4	3	3	16	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	62	Regular
199	San Pedro del Valle de Mala	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	3	3	4	3	13	Regular	3	3	3	4	3	16	Regular	61	Regular
200	San Pedro del Valle de Mala	1	2	2	2	1	8	Deficiente	1	2	2	2	1	8	Deficiente	2	2	2	1	7	Deficiente	2	2	2	2	1	9	Deficiente	32	Deficiente
201	San Pedro del Valle de Mala	5	5	5	3	5	23	Eficiente	5	5	5	3	5	23	Eficiente	5	5	3	5	18	Eficiente	5	5	5	3	5	23	Eficiente	87	Eficiente
202	San Pedro del Valle de Mala	3	4	4	4	3	18	Regular	3	4	4	4	3	18	Regular	4	4	4	3	15	Eficiente	4	4	4	4	3	19	Eficiente	70	Eficiente
203	San Pedro del Valle de Mala	4	5	4	5	4	22	Eficiente	4	5	4	5	4	22	Eficiente	5	4	5	4	18	Eficiente	4	5	4	5	4	22	Eficiente	84	Eficiente
204	San Pedro del Valle de Mala	4	3	4	2	4	17	Regular	4	3	4	2	4	17	Regular	3	4	2	4	13	Regular	4	3	4	2	4	17	Regular	64	Regular
205	San Pedro del Valle de Mala	3	3	3	2	3	14	Regular	3	3	3	2	3	14	Regular	3	3	2	3	11	Regular	3	3	3	2	3	14	Regular	53	Regular
206	San Pedro del Valle de Mala	5	5	5	4	5	24	Eficiente	5	5	5	4	5	24	Eficiente	5	5	4	5	19	Eficiente	5	5	5	4	5	24	Eficiente	91	Eficiente
207	San Pedro del Valle de Mala	4	3	4	2	4	17	Regular	4	3	4	2	4	17	Regular	3	4	2	4	13	Regular	4	3	4	2	4	17	Regular	64	Regular
208	San Pedro del Valle de Mala	2	3	3	3	2	13	Regular	2	3	3	3	2	13	Regular	3	3	3	2	11	Regular	3	3	3	3	2	14	Regular	51	Regular
209	San Pedro del Valle de Mala	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	3	3	3	3	12	Regular	3	3	3	3	3	15	Regular	57	Regular
210	San Pedro del Valle de Mala	4	3	4	2	4	17	Regular	4	3	4	2	4	17	Regular	3	4	2	4	13	Regular	4	3	4	2	4	17	Regular	64	Regular
211	San Pedro del Valle de Mala	4	3	4	2	4	17	Regular	4	3	4	2	4	17	Regular	3	4	2	4	13	Regular	4	3	4	2	4	17	Regular	64	Regular
212	San Pedro del Valle de Mala	4	3	4	1	4	16	Regular	4	3	4	1	4	16	Regular	3	4	1	4	12	Regular	4	3	4	1	4	16	Regular	60	Regular
213	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	3	4	3	3	3	16	Regular	3	4	3	3	3	16	Regular	4	3	3	3	13	Regular	3	4	3	3	3	16	Regular	61	Regular
214	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	3	4	3	4	2	16	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	4	3	4	2	13	Regular	3	4	3	4	2	16	Regular	61	Regular
215	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	1	2	1	1	2	7	Deficiente	1	2	1	1	2	7	Deficiente	2	1	1	2	6	Deficiente	1	2	1	1	2	7	Deficiente	27	Deficiente
216	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	2	2	2	2	1	9	Deficiente	2	2	2	2	1	9	Deficiente	2	2	2	1	7	Deficiente	2	2	2	2	1	9	Deficiente	34	Deficiente
217	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	64	Regular
218	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	64	Regular
219	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	2	2	2	2	1	9	Deficiente	2	2	2	2	1	9	Deficiente	2	2	2	1	7	Deficiente	2	2	2	2	1	9	Deficiente	34	Deficiente
220	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	64	Regular
221	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	4	5	4	5	5	23	Eficiente	4	5	4	5	5	23	Eficiente	5	4	5	5	19	Eficiente	4	5	4	5	5	23	Eficiente	88	Eficiente
222	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	3	3	3	3	4	16	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	3	3	3	4	13	Regular	3	3	3	3	4	16	Regular	61	Regular
223	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	4	3	4	3	3	17	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	3	4	3	3	17	Regular	64	Regular
224	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	1	2	1	2	2	8	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	2	1	2	2	7	Deficiente	1	2	1	2	2	8	Deficiente	31	Deficiente

Codigo	I.E	RELACIONES HUMANAS																							SUMA TOTAL	VAR1								
		Respeto					Comprensión					Comunicación					Cooperación					Motivación												
		1	2	3	4	SUM	D1	5	6	7	8	9	SUM	D2	#	11	#	#	#	SUM	D3	#	#	#			#	SUM	D4	#	20	#	SUM	D5
1	Pacaraos	2	1	1	2	6	Bajo	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	2	1	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	36	Bajo
2	Pacaraos	3	3	3	2	11	Aceptable	2	2	3	3	4	14	Aceptable	2	4	4	3	2	15	Aceptable	2	3	3	3	11	Aceptable	3	3	3	9	Aceptable	60	Aceptable
3	Pacaraos	2	1	2	1	6	Bajo	2	1	2	1	2	8	Bajo	2	1	2	1	2	8	Bajo	1	2	1	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	33	Bajo
4	Pacaraos	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	6	Bajo	42	Bajo
5	Pacaraos	3	3	2	3	11	Aceptable	3	3	2	3	3	14	Aceptable	3	3	2	3	3	14	Aceptable	3	3	3	3	12	Aceptable	3	3	3	9	Aceptable	60	Aceptable
6	Huando	2	2	2	2	8	Bajo	3	2	2	2	2	11	Bajo	3	2	2	2	2	11	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	6	Bajo	44	Bajo
7	Huando	3	4	3	3	13	Aceptable	3	3	4	3	3	16	Aceptable	3	2	2	2	3	12	Aceptable	5	5	3	5	18	Bueno	3	4	3	10	Aceptable	69	Aceptable
8	Huando	4	5	5	4	18	Bueno	5	4	5	5	4	23	Bueno	5	4	5	5	4	23	Bueno	4	5	5	4	18	Bueno	5	4	4	13	Bueno	95	Bueno
9	Huando	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	4	3	11	Bueno	71	Aceptable
10	Huando	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable
11	Huando	3	3	4	3	13	Aceptable	4	3	3	4	3	17	Aceptable	4	3	3	4	3	17	Aceptable	3	4	4	3	14	Bueno	4	4	3	11	Bueno	72	Aceptable
12	Huando	4	4	3	2	13	Aceptable	4	4	4	3	2	17	Aceptable	4	4	4	3	2	17	Aceptable	4	4	3	2	13	Aceptable	4	3	2	9	Aceptable	69	Aceptable
13	Huando	2	3	1	2	8	Bajo	3	2	3	1	2	11	Bajo	3	2	3	1	2	11	Bajo	2	3	1	2	8	Bajo	3	4	2	9	Aceptable	47	Bajo
14	Huando	3	3	4	3	13	Aceptable	2	2	2	2	3	11	Bajo	4	3	3	4	3	17	Aceptable	3	3	4	3	13	Aceptable	3	4	3	10	Aceptable	64	Aceptable
15	Huando	3	3	3	4	13	Aceptable	4	3	3	3	4	17	Aceptable	4	3	3	3	4	17	Aceptable	3	3	3	4	13	Aceptable	3	3	4	10	Aceptable	70	Aceptable
16	Huando	1	2	2	2	7	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	1	2	2	2	7	Bajo	2	2	2	6	Bajo	38	Bajo
17	Huando	5	5	5	3	18	Bueno	3	5	5	5	3	21	Bueno	3	5	5	5	3	21	Bueno	5	5	5	3	18	Bueno	5	5	3	13	Bueno	91	Bueno
18	Huando	3	3	4	3	13	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	5	4	4	19	Bueno	3	3	4	3	13	Aceptable	3	4	3	10	Aceptable	71	Aceptable
19	Huando	4	5	4	5	18	Bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	3	4	5	4	5	21	Bueno	4	5	4	5	18	Bueno	5	4	5	14	Bueno	92	Bueno
20	Oyon	4	3	4	2	13	Aceptable	4	4	3	4	2	17	Aceptable	4	4	3	4	2	17	Aceptable	3	4	2	4	13	Aceptable	4	3	4	11	Bueno	71	Aceptable
21	Oyon	2	1	1	2	6	Bajo	3	2	1	1	2	9	Bajo	3	2	1	1	2	9	Bajo	1	1	2	1	5	Bajo	2	1	1	4	Bajo	33	Bajo
22	Oyon	5	5	5	4	19	Bueno	3	5	5	5	4	22	Bueno	3	5	5	5	4	22	Bueno	5	5	4	5	19	Bueno	5	5	5	15	Bueno	97	Bueno
23	Oyon	4	3	4	2	13	Aceptable	3	3	3	5	5	19	Bueno	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	2	4	13	Aceptable	4	3	4	11	Bueno	72	Aceptable
24	Oyon	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	2	4	13	Aceptable	4	3	4	11	Bueno	69	Aceptable
25	Oyon	2	1	2	1	6	Bajo	3	2	1	2	1	9	Bajo	3	2	1	2	1	9	Bajo	1	2	1	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	35	Bajo
26	Oyon	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	5	5	5	4	2	21	Bueno	3	4	2	4	13	Aceptable	4	3	4	11	Bueno	74	Aceptable
27	Oyon	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	2	4	13	Aceptable	4	3	4	11	Bueno	69	Aceptable
28	Oyon	2	1	2	1	6	Bajo	3	2	1	2	1	9	Bajo	5	2	5	5	1	18	Aceptable	1	2	1	2	6	Bajo	2	1	2	5	Bajo	44	Bajo
29	Oyon	2	1	2	2	7	Bajo	3	2	1	2	2	10	Bajo	3	2	1	2	2	10	Bajo	5	5	5	2	17	Bueno	2	1	2	5	Bajo	49	Aceptable
30	Oyon	2	1	1	1	5	Bajo	3	2	1	1	1	8	Bajo	3	2	1	1	1	8	Bajo	1	1	1	1	4	Bajo	2	1	1	4	Bajo	29	Bajo
31	Oyon	5	4	5	4	18	Bueno	3	5	4	5	4	21	Bueno	5	5	4	5	4	23	Bueno	4	5	4	5	18	Bueno	5	4	5	14	Bueno	94	Bueno
32	Oyon	4	5	5	5	19	Bueno	3	4	5	5	5	22	Bueno	3	5	5	5	5	23	Bueno	5	5	5	5	20	Bueno	4	5	5	14	Bueno	98	Bueno
33	Oyon	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	2	4	13	Aceptable	4	3	4	11	Bueno	69	Aceptable
34	Oyon	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	2	2	2	2	11	Bajo	3	4	3	4	14	Bueno	4	3	4	11	Bueno	65	Aceptable
35	Oyon	4	3	4	2	13	Aceptable	2	4	3	4	2	15	Aceptable	2	4	3	4	2	15	Aceptable	3	4	2	4	13	Aceptable	4	3	4	11	Bueno	67	Aceptable
36	Oyon	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	2	4	13	Aceptable	4	3	4	11	Bueno	69	Aceptable
37	Chancay	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo	2	1	2	5	Bajo	37	Bajo
38	Chancay	3	4	3	3	13	Aceptable	3	4	3	3	4	17	Aceptable	3	4	3	3	4	17	Aceptable	4	3	3	4	14	Bueno	3	3	4	10	Aceptable	71	Aceptable
39	Chancay	5	4	4	5	18	Bueno	5	4	4	5	4	22	Bueno	5	4	4	5	4	22	Bueno	4	4	5	4	17	Bueno	4	5	4	13	Bueno	92	Bueno

Codigo	I.E	RELACIONES HUMANAS																							SUMA TOTAL	VAR1								
		Respeto					Comprensión					Comunicación					Cooperación					Motivación												
		1	2	3	4	SUM	D1	5	6	7	8	9	SUM	D2	#	11	#	#	#	SUM	D3	#	#	#			#	SUM	D4	#	20	#	SUM	D5
40	Chancay	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo	2	1	2	5	Bajo	37	Bajo
41	Chancay	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo	2	1	2	5	Bajo	37	Bajo
42	Chancay	3	4	3	3	13	Aceptable	3	4	3	3	4	17	Aceptable	3	4	3	3	4	17	Aceptable	5	4	4	4	17	Bueno	3	3	4	10	Aceptable	74	Aceptable
43	Chancay	3	4	3	3	13	Aceptable	3	4	3	3	4	17	Aceptable	3	4	3	3	4	17	Aceptable	4	3	3	4	14	Bueno	3	5	4	12	Bueno	73	Aceptable
44	Chancay	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo	2	1	2	5	Bajo	37	Bajo
45	Chancay	3	4	3	3	13	Aceptable	3	4	3	3	4	17	Aceptable	3	4	3	3	4	17	Aceptable	4	3	3	4	14	Bueno	3	3	4	10	Aceptable	71	Aceptable
46	Chancay	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo	2	1	2	5	Bajo	37	Bajo
47	Chancay	5	4	4	5	18	Bueno	5	4	3	4	4	20	Bueno	5	4	3	4	4	20	Bueno	4	3	4	4	15	Bueno	3	4	4	11	Bueno	84	Bueno
48	Chancay	5	4	4	5	18	Bueno	5	4	4	5	4	22	Bueno	5	4	4	5	4	22	Bueno	4	4	5	4	17	Bueno	4	5	4	13	Bueno	92	Bueno
49	Chancay	3	4	3	3	13	Aceptable	3	4	3	3	4	17	Aceptable	3	4	3	3	4	17	Aceptable	4	3	3	4	14	Bueno	3	3	4	10	Aceptable	71	Aceptable
50	Chancay	3	4	3	3	13	Aceptable	3	4	3	3	4	17	Aceptable	3	5	5	3	4	20	Bueno	4	3	3	4	14	Bueno	3	3	4	10	Aceptable	74	Aceptable
51	Chancay	5	4	4	5	18	Bueno	5	4	4	5	4	22	Bueno	5	4	4	5	4	22	Bueno	4	4	5	4	17	Bueno	4	5	4	13	Bueno	92	Bueno
52	Chancay	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	2	2	2	1	2	9	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo	2	1	2	5	Bajo	37	Bajo
53	Chancay	3	4	3	3	13	Aceptable	3	4	3	3	4	17	Aceptable	3	4	3	3	4	17	Aceptable	4	3	3	4	14	Bueno	3	3	4	10	Aceptable	71	Aceptable
54	Chancay	3	4	3	3	13	Aceptable	3	4	5	3	4	19	Bueno	3	4	3	3	4	17	Aceptable	4	3	3	4	14	Bueno	3	3	4	10	Aceptable	73	Aceptable
55	Chancay	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	5	1	2	12	Aceptable	2	2	2	1	2	9	Bajo	2	2	1	2	7	Bajo	2	1	2	5	Bajo	40	Bajo
56	Chancay	3	4	3	3	13	Aceptable	3	4	5	3	4	19	Bueno	3	4	3	3	4	17	Aceptable	4	3	3	4	14	Bueno	3	3	4	10	Aceptable	73	Aceptable
57	Canta	5	4	5	5	19	Bueno	4	5	4	5	5	23	Bueno	4	5	4	5	5	23	Bueno	5	4	5	5	19	Bueno	4	5	5	14	Bueno	98	Bueno
58	Canta	3	3	3	4	13	Aceptable	3	3	5	3	4	18	Aceptable	3	3	3	3	4	16	Aceptable	3	3	3	4	13	Aceptable	3	3	4	10	Aceptable	70	Aceptable
59	Canta	3	4	3	3	13	Aceptable	3	3	4	5	3	18	Aceptable	3	3	4	3	3	16	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	4	3	11	Bueno	71	Aceptable
60	Canta	3	4	3	4	14	Bueno	3	3	4	5	5	20	Bueno	3	3	4	3	4	17	Aceptable	3	4	3	4	14	Bueno	4	4	4	12	Bueno	77	Bueno
61	Canta	3	3	3	3	12	Aceptable	3	3	3	3	3	15	Aceptable	3	3	3	3	3	15	Aceptable	3	3	3	3	12	Aceptable	3	4	3	10	Aceptable	64	Aceptable
62	Canta	5	5	5	3	18	Bueno	4	5	5	5	3	22	Bueno	4	5	5	5	3	22	Bueno	5	5	5	3	18	Bueno	5	4	3	12	Bueno	92	Bueno
63	Canta	3	4	3	3	13	Aceptable	3	3	4	3	3	16	Aceptable	3	3	4	3	3	16	Aceptable	5	4	3	3	15	Bueno	4	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable
64	Canta	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	5	4	3	3	15	Bueno	4	3	3	10	Aceptable	72	Aceptable
65	Canta	3	4	3	3	13	Aceptable	3	3	4	3	3	16	Aceptable	3	3	4	3	3	16	Aceptable	5	4	3	3	15	Bueno	4	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable
66	Nicanor Mujica - Matucana	2	1	2	2	7	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	5	2	2	2	11	Aceptable	2	2	2	6	Bajo	42	Bajo
67	Nicanor Mujica - Matucana	3	3	3	4	13	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	4	3	13	Aceptable	3	4	3	10	Aceptable	68	Aceptable
68	Nicanor Mujica - Matucana	2	1	2	2	7	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	5	2	2	2	11	Aceptable	2	2	2	6	Bajo	42	Bajo
69	Nicanor Mujica - Matucana	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	6	Bajo	42	Bajo
70	Nicanor Mujica - Matucana	3	3	4	3	13	Aceptable	3	3	4	3	4	17	Aceptable	3	3	4	3	4	17	Aceptable	3	4	3	4	14	Bueno	4	3	4	11	Bueno	72	Aceptable
71	Nicanor Mujica - Matucana	4	5	5	4	18	Bueno	4	5	5	4	5	23	Bueno	4	5	5	4	5	23	Bueno	5	5	4	5	19	Bueno	5	4	5	14	Bueno	97	Bueno
72	Victor Raúl Haya de la Torres - Barranca	3	3	4	3	13	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	4	3	13	Aceptable	3	4	3	10	Aceptable	68	Aceptable
73	Victor Raúl Haya de la Torres - Barranca	4	4	3	2	13	Aceptable	4	4	4	3	2	17	Aceptable	4	4	4	3	2	17	Aceptable	4	4	3	2	13	Aceptable	4	3	2	9	Aceptable	69	Aceptable
74	Victor Raúl Haya de la Torres - Barranca	2	3	1	2	8	Bajo	3	2	3	1	2	11	Bajo	3	2	3	1	2	11	Bajo	2	3	1	2	8	Bajo	3	1	2	6	Bajo	44	Bajo
75	Victor Raúl Haya de la Torres - Barranca	3	3	4	3	13	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	4	3	13	Aceptable	3	4	3	10	Aceptable	68	Aceptable
76	Victor Raúl Haya de la Torres - Barranca	3	3	3	4	13	Aceptable	3	3	3	3	4	16	Aceptable	3	3	3	3	4	16	Aceptable	3	3	3	4	13	Aceptable	3	3	4	10	Aceptable	68	Aceptable
77	Victor Raúl Haya de la Torres - Barranca	1	2	2	2	7	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	1	2	2	2	7	Bajo	2	2	2	6	Bajo	38	Bajo
78	Victor Raúl Haya de la Torres - Barranca	5	5	5	3	18	Bueno	5	5	5	5	3	23	Bueno	5	5	5	5	3	23	Bueno	5	5	5	3	18	Bueno	5	5	3	13	Bueno	95	Bueno



Codigo	I.E	RELACIONES HUMANAS																						SUMA TOTAL	VAR1									
		Respeto					Comprensión					Comunicación					Cooperación					Motivación												
		1	2	3	4	SUM	D1	5	6	7	8	9	SUM	D2	#	11	#	#	#	SUM	D3	#	#			#	#	SUM	D4	#	20	#	SUM	D5
79	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	35	Bajo
80	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	4	5	4	5	18	Bueno	5	4	5	4	5	23	Bueno	5	4	5	4	5	23	Bueno	4	5	4	5	18	Bueno	5	4	5	14	Bueno	96	Bueno
81	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	2	9	Aceptable	67	Aceptable
82	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	2	1	1	2	6	Bajo	1	2	1	1	2	7	Bajo	1	2	1	1	2	7	Bajo	2	1	1	2	6	Bajo	1	1	2	4	Bajo	30	Bajo
83	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	5	5	5	4	19	Bueno	5	5	5	5	4	24	Bueno	5	5	5	5	4	24	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	5	5	4	14	Bueno	100	Bueno
84	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	2	9	Aceptable	67	Aceptable
85	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	35	Bajo
86	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	2	1	2	1	6	Bajo	1	2	1	2	1	7	Bajo	1	2	1	2	1	7	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	1	2	1	4	Bajo	30	Bajo
87	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	2	9	Aceptable	67	Aceptable
88	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	2	9	Aceptable	67	Aceptable
89	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	1	8	Aceptable	62	Aceptable
90	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	35	Bajo
91	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	1	8	Aceptable	62	Aceptable
92	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	35	Bajo
93	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	4	5	5	5	19	Bueno	5	4	5	5	5	24	Bueno	5	4	5	5	5	24	Bueno	4	5	5	5	19	Bueno	5	5	5	15	Bueno	101	Bueno
94	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	2	9	Aceptable	67	Aceptable
95	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	35	Bajo
96	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	2	9	Aceptable	67	Aceptable
97	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	35	Bajo
98	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	1	8	Aceptable	62	Aceptable
99	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable
100	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	5	4	4	5	18	Bueno	4	5	4	4	5	22	Bueno	4	5	4	4	5	22	Bueno	5	4	4	5	18	Bueno	4	4	5	13	Bueno	93	Bueno
101	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	1	8	Aceptable	62	Aceptable
102	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	1	8	Aceptable	62	Aceptable
103	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable
104	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable
105	Victor Raúl Haya de la Torres- Barranca	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	1	5	Bajo	37	Bajo
106	Santa María Magdalena -Cajatambo	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	2	9	Aceptable	67	Aceptable
107	Santa María Magdalena -Cajatambo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	35	Bajo
108	Santa María Magdalena -Cajatambo	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	2	9	Aceptable	67	Aceptable
109	Santa María Magdalena -Cajatambo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	35	Bajo
110	Santa María Magdalena -Cajatambo	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	1	8	Aceptable	62	Aceptable
111	Santa María Magdalena -Cajatambo	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable
112	Santa María Magdalena -Cajatambo	5	4	4	5	18	Bueno	4	5	4	4	5	22	Bueno	4	5	4	4	5	22	Bueno	5	4	4	5	18	Bueno	4	4	5	13	Bueno	93	Bueno
113	Santa María Magdalena -Cajatambo	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	1	8	Aceptable	62	Aceptable
114	Santa María Magdalena -Cajatambo	3	3	3	3	12	Aceptable	3	3	3	3	3	15	Aceptable	3	3	3	3	3	15	Aceptable	3	3	3	3	12	Aceptable	3	3	3	9	Aceptable	63	Aceptable
115	Santa María Magdalena -Cajatambo	3	4	5	5	17	Bueno	4	3	4	5	5	21	Bueno	4	3	4	5	5	21	Bueno	3	4	5	5	17	Bueno	4	5	5	14	Bueno	90	Bueno
116	Santa María Magdalena -Cajatambo	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable
117	Pacarán	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	1	5	Bajo	37	Bajo



Codigo	I.E	RELACIONES HUMANAS																						SUMA TOTAL	VAR1									
		Respeto				Comprensión					Comunicación					Cooperación					Motivación													
		1	2	3	4	SUM	D1	5	6	7	8	9	SUM	D2	#	11	#	#	#	SUM	D3	#	#			#	#	SUM	D4	#	20	#	SUM	D5
118	Pacarán	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	1	8	Aceptable	62	Aceptable
119	Pacarán	5	4	5	5	19	Bueno	4	5	4	5	5	23	Bueno	4	5	4	5	5	23	Bueno	5	4	5	5	19	Bueno	4	5	5	14	Bueno	98	Bueno
120	Pacarán	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable
121	Pacarán	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	1	5	Bajo	37	Bajo
122	Pacarán	5	5	5	4	19	Bueno	5	5	5	5	4	24	Bueno	5	5	5	5	4	24	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	5	5	4	14	Bueno	100	Bueno
123	Pacarán	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	35	Bajo
124	Pacarán	5	5	5	4	19	Bueno	5	5	5	5	4	24	Bueno	5	5	5	5	4	24	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	5	5	4	14	Bueno	100	Bueno
125	Pacarán	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	35	Bajo
126	Pacarán	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	1	8	Aceptable	62	Aceptable
127	Pacarán	3	5	5	5	18	Bueno	5	3	5	5	5	23	Bueno	5	3	5	5	5	23	Bueno	3	5	5	5	18	Bueno	5	5	5	15	Bueno	97	Bueno
128	Pacarán	5	4	4	5	18	Bueno	4	5	4	4	5	22	Bueno	4	5	4	4	5	22	Bueno	5	4	4	5	18	Bueno	4	4	5	13	Bueno	93	Bueno
129	Pacarán	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	3	4	3	4	1	15	Aceptable	4	3	4	1	12	Aceptable	3	4	1	8	Aceptable	62	Aceptable
130	Pacarán	3	3	3	3	12	Aceptable	3	3	3	3	3	15	Aceptable	3	3	3	3	3	15	Aceptable	3	3	3	3	12	Aceptable	3	3	3	9	Aceptable	63	Aceptable
131	Pacarán	3	4	5	5	17	Bueno	4	3	4	5	5	21	Bueno	4	3	4	5	5	21	Bueno	3	4	5	5	17	Bueno	4	5	5	14	Bueno	90	Bueno
132	Pacarán	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable
133	Jatum Yauyos	4	5	5	4	18	Bueno	5	4	5	5	4	23	Bueno	5	4	5	5	4	23	Bueno	4	5	5	4	18	Bueno	5	5	4	14	Bueno	96	Bueno
134	Jatum Yauyos	3	3	4	3	13	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	4	3	13	Aceptable	3	4	3	10	Aceptable	68	Aceptable
135	Jatum Yauyos	4	4	3	2	13	Aceptable	4	4	4	3	2	17	Aceptable	4	4	4	3	2	17	Aceptable	4	4	3	2	13	Aceptable	4	3	2	9	Aceptable	69	Aceptable
136	Jatum Yauyos	2	3	1	2	8	Bajo	3	2	3	1	2	11	Bajo	3	2	3	1	2	11	Bajo	2	3	1	2	8	Bajo	3	1	2	6	Bajo	44	Bajo
137	Jatum Yauyos	3	3	4	3	13	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	4	3	13	Aceptable	3	4	3	10	Aceptable	68	Aceptable
138	Jatum Yauyos	3	3	3	4	13	Aceptable	3	3	3	4	16	Aceptable	3	3	3	4	16	Aceptable	3	3	3	4	13	Aceptable	3	3	4	10	Aceptable	68	Aceptable		
139	Jatum Yauyos	1	2	2	2	7	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	1	2	2	2	7	Bajo	2	2	2	6	Bajo	38	Bajo
140	Jatum Yauyos	5	5	5	3	18	Bueno	5	5	5	5	3	23	Bueno	5	5	5	5	3	23	Bueno	5	5	5	3	18	Bueno	5	5	3	13	Bueno	95	Bueno
141	Jatum Yauyos	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	35	Bajo
142	Jatum Yauyos	4	3	3	3	13	Aceptable	3	4	3	3	3	16	Aceptable	3	4	3	3	3	16	Aceptable	4	3	3	3	13	Aceptable	3	3	3	9	Aceptable	67	Aceptable
143	Jatum Yauyos	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	2	9	Aceptable	67	Aceptable
144	Jatum Yauyos	2	1	1	2	6	Bajo	1	2	1	1	2	7	Bajo	1	2	1	1	2	7	Bajo	2	1	1	2	6	Bajo	1	1	2	4	Bajo	30	Bajo
145	Cañete	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	1	5	Bajo	37	Bajo
146	Cañete	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable
147	Cañete	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable
148	Cañete	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	1	5	Bajo	37	Bajo
149	Cañete	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable
150	Cañete	5	4	5	5	19	Bueno	4	5	4	5	5	23	Bueno	4	5	4	5	5	23	Bueno	5	4	5	5	19	Bueno	4	5	5	14	Bueno	98	Bueno
151	Cañete	3	3	3	4	13	Aceptable	3	3	3	3	4	16	Aceptable	3	3	3	3	4	16	Aceptable	3	3	3	4	13	Aceptable	3	3	4	10	Aceptable	68	Aceptable
152	Cañete	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable
153	Cañete	3	4	3	4	14	Bueno	4	3	4	3	4	18	Aceptable	4	3	4	3	4	18	Aceptable	3	4	3	4	14	Bueno	4	3	4	11	Bueno	75	Aceptable
154	Cañete	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	1	5	Bajo	37	Bajo
155	Cañete	5	5	5	3	18	Bueno	5	5	5	5	3	23	Bueno	5	5	5	5	3	23	Bueno	5	5	5	3	18	Bueno	5	5	3	13	Bueno	95	Bueno
156	Cañete	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable

Codigo	I.E	RELACIONES HUMANAS																						SUMA TOTAL	VAR1										
		Respeto					Comprensión					Comunicación					Cooperación					Motivación													
		1	2	3	4	SUM	D1	5	6	7	8	9	SUM	D2	#	11	#	#	#	SUM	D3	#	#			#	#	SUM	D4	#	20	#	SUM	D5	
157	Cañete	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	6	Bajo	42	Bajo
158	Cañete	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable
159	Cañete	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	2	5	Bajo	35	Bajo
160	Cañete	3	3	3	4	13	Aceptable	3	3	3	3	4	16	Aceptable	3	3	3	3	4	16	Aceptable	3	3	3	4	13	Aceptable	3	3	4	10	Aceptable	68	Aceptable	
161	Cañete	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	2	5	Bajo	35	Bajo
162	Cañete	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	6	Bajo	42	Bajo
163	Cañete	3	3	4	3	13	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	4	3	13	Aceptable	3	4	3	10	Aceptable	68	Aceptable	
164	Cañete	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	6	Bajo	42	Bajo
165	Cañete	3	3	4	3	13	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	4	3	13	Aceptable	3	4	3	10	Aceptable	68	Aceptable	
166	Cañete	4	4	3	2	13	Aceptable	4	4	4	3	2	17	Aceptable	4	4	4	3	2	17	Aceptable	4	4	3	2	13	Aceptable	4	3	2	9	Aceptable	69	Aceptable	
167	Cañete	2	3	1	2	8	Bajo	3	2	3	1	2	11	Bajo	3	2	3	1	2	11	Bajo	2	3	1	2	8	Bajo	3	1	2	6	Bajo	44	Bajo	
168	Cañete	3	3	4	3	13	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	4	3	13	Aceptable	3	4	3	10	Aceptable	68	Aceptable	
169	Cañete	3	3	3	4	13	Aceptable	3	3	3	3	4	16	Aceptable	3	3	3	3	4	16	Aceptable	3	3	3	4	13	Aceptable	3	3	4	10	Aceptable	68	Aceptable	
170	Cañete	1	2	2	2	7	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	1	2	2	2	7	Bajo	2	2	2	2	6	Bajo	38	Bajo
171	Cañete	5	5	5	3	18	Bueno	5	5	5	5	3	23	Bueno	5	5	5	5	3	23	Bueno	5	5	5	3	18	Bueno	5	5	3	13	Bueno	95	Bueno	
172	Cañete	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	2	5	Bajo	35	Bajo
173	Cañete	4	5	4	5	18	Bueno	5	4	5	4	5	23	Bueno	5	4	5	4	5	23	Bueno	4	5	4	5	18	Bueno	5	4	5	14	Bueno	96	Bueno	
174	Cañete	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	2	9	Aceptable	67	Aceptable	
175	Cañete	2	1	1	2	6	Bajo	1	2	1	1	2	7	Bajo	1	2	1	1	2	7	Bajo	2	1	1	2	6	Bajo	1	1	2	4	Bajo	30	Bajo	
176	Cañete	5	5	5	4	19	Bueno	5	5	5	5	4	24	Bueno	5	5	5	5	4	24	Bueno	5	5	5	4	19	Bueno	5	5	4	14	Bueno	100	Bueno	
177	Cañete	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	2	9	Aceptable	67	Aceptable	
178	Cañete	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	2	5	Bajo	35	Bajo
179	Cañete	2	1	2	1	6	Bajo	1	2	1	2	1	7	Bajo	1	2	1	2	1	7	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	1	2	1	4	Bajo	30	Bajo	
180	Cañete	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	6	Bajo	42	Bajo
181	Cañete	5	4	5	4	18	Bueno	4	5	4	5	4	22	Bueno	4	5	4	5	4	22	Bueno	5	4	5	4	18	Bueno	4	5	4	13	Bueno	93	Bueno	
182	San Pedro del Valle de Mala	3	4	3	3	13	Aceptable	4	4	3	3	3	17	Aceptable	4	4	3	3	3	17	Aceptable	4	3	3	3	13	Aceptable	3	3	3	9	Aceptable	69	Aceptable	
183	San Pedro del Valle de Mala	3	4	3	4	14	Bueno	4	4	3	4	3	18	Aceptable	4	4	3	4	3	18	Aceptable	4	3	4	3	14	Bueno	3	4	3	10	Aceptable	74	Aceptable	
184	San Pedro del Valle de Mala	3	3	3	3	12	Aceptable	4	3	3	3	3	16	Aceptable	4	3	3	3	3	16	Aceptable	3	3	3	3	12	Aceptable	3	3	3	9	Aceptable	65	Aceptable	
185	San Pedro del Valle de Mala	5	5	5	3	18	Bueno	4	5	5	3	5	22	Bueno	4	5	5	3	5	22	Bueno	5	5	3	5	18	Bueno	5	3	5	13	Bueno	93	Bueno	
186	San Pedro del Valle de Mala	3	4	3	3	13	Aceptable	4	4	3	3	3	17	Aceptable	4	4	3	3	3	17	Aceptable	4	3	3	3	13	Aceptable	3	3	3	9	Aceptable	69	Aceptable	
187	San Pedro del Valle de Mala	3	4	3	3	13	Aceptable	4	4	3	3	3	17	Aceptable	4	4	3	3	3	17	Aceptable	4	3	3	3	13	Aceptable	3	3	3	9	Aceptable	69	Aceptable	
188	San Pedro del Valle de Mala	3	4	3	3	13	Aceptable	3	4	3	3	3	16	Aceptable	3	4	3	3	3	16	Aceptable	4	3	3	3	13	Aceptable	3	3	3	9	Aceptable	67	Aceptable	
189	San Pedro del Valle de Mala	2	1	2	2	7	Bajo	4	1	2	2	2	11	Bajo	4	1	2	2	2	11	Bajo	1	2	2	2	7	Bajo	2	2	2	2	6	Bajo	42	Bajo
190	San Pedro del Valle de Mala	3	3	3	4	13	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	4	3	13	Aceptable	3	4	3	10	Aceptable	68	Aceptable	
191	San Pedro del Valle de Mala	2	1	2	2	7	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	2	1	2	2	2	9	Bajo	1	2	2	2	7	Bajo	2	2	2	2	6	Bajo	38	Bajo
192	San Pedro del Valle de Mala	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	2	10	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	6	Bajo	42	Bajo
193	San Pedro del Valle de Mala	3	3	4	3	13	Aceptable	3	3	4	3	3	16	Aceptable	3	3	4	3	3	16	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	68	Aceptable	
194	San Pedro del Valle de Mala	4	5	5	4	18	Bueno	4	5	5	4	4	22	Bueno	4	5	5	4	4	22	Bueno	5	5	4	4	18	Bueno	5	4	4	13	Bueno	93	Bueno	
195	San Pedro del Valle de Mala	3	3	4	3	13	Aceptable	3	3	4	3	3	16	Aceptable	3	3	4	3	3	16	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	68	Aceptable	

Codigo	I.E	RELACIONES HUMANAS																							SUMA TOTAL	VAR1								
		Respeto				Comprensión					Comunicación					Cooperación				Motivación														
		1	2	3	4	SUM	D1	5	6	7	8	9	SUM	D2	#	11	#	#	#	SUM	D3	#	#	#			#	SUM	D4	#	20	#	SUM	D5
196	San Pedro del Valle de Mala	4	4	3	2	13	Aceptable	4	4	3	2	4	17	Aceptable	4	4	3	2	4	17	Aceptable	4	3	2	4	13	Aceptable	3	2	4	9	Aceptable	69	Aceptable
197	San Pedro del Valle de Mala	2	3	1	2	8	Bajo	2	3	1	2	2	10	Bajo	2	3	1	2	2	10	Bajo	3	1	2	2	8	Bajo	1	2	2	5	Bajo	41	Bajo
198	San Pedro del Valle de Mala	3	3	4	3	13	Aceptable	3	3	4	3	3	16	Aceptable	3	3	4	3	3	16	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	68	Aceptable
199	San Pedro del Valle de Mala	3	3	3	4	13	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	3	4	3	16	Aceptable	3	3	4	3	13	Aceptable	3	4	3	10	Aceptable	68	Aceptable
200	San Pedro del Valle de Mala	1	2	2	2	7	Bajo	1	2	2	2	1	8	Bajo	1	2	2	2	1	8	Bajo	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	1	5	Bajo	35	Bajo
201	San Pedro del Valle de Mala	5	5	5	3	18	Bueno	5	5	5	3	5	23	Bueno	5	5	5	3	5	23	Bueno	5	5	3	5	18	Bueno	5	3	5	13	Bueno	95	Bueno
202	San Pedro del Valle de Mala	3	4	4	4	15	Bueno	3	4	4	4	3	18	Aceptable	3	4	4	4	3	18	Aceptable	4	4	4	3	15	Bueno	4	4	3	11	Bueno	77	Bueno
203	San Pedro del Valle de Mala	4	5	4	5	18	Bueno	4	5	4	5	4	22	Bueno	4	5	4	5	4	22	Bueno	5	4	5	4	18	Bueno	4	5	4	13	Bueno	93	Bueno
204	San Pedro del Valle de Mala	4	3	4	2	13	Aceptable	4	5	4	2	4	19	Bueno	4	3	4	2	4	17	Aceptable	3	4	2	4	13	Aceptable	4	2	4	10	Aceptable	72	Aceptable
205	San Pedro del Valle de Mala	3	3	3	2	11	Aceptable	3	5	3	2	3	16	Aceptable	3	3	3	2	3	14	Aceptable	3	3	2	3	11	Aceptable	3	2	3	8	Aceptable	60	Aceptable
206	San Pedro del Valle de Mala	5	5	5	4	19	Bueno	5	5	5	4	5	24	Bueno	5	5	5	4	5	24	Bueno	5	5	4	5	19	Bueno	5	4	5	14	Bueno	100	Bueno
207	San Pedro del Valle de Mala	4	3	4	2	13	Aceptable	4	5	4	2	4	19	Bueno	4	3	4	2	4	17	Aceptable	3	4	2	4	13	Aceptable	4	2	4	10	Aceptable	72	Aceptable
208	San Pedro del Valle de Mala	2	3	3	3	11	Aceptable	2	5	3	3	2	15	Aceptable	2	3	3	3	2	13	Aceptable	3	3	3	2	11	Aceptable	3	3	2	8	Aceptable	58	Aceptable
209	San Pedro del Valle de Mala	3	3	3	3	12	Aceptable	3	3	3	3	3	15	Aceptable	3	5	3	3	3	17	Aceptable	3	3	3	3	12	Aceptable	3	3	3	9	Aceptable	65	Aceptable
210	San Pedro del Valle de Mala	4	3	4	2	13	Aceptable	4	5	4	2	4	19	Bueno	4	3	5	2	4	18	Aceptable	3	4	2	4	13	Aceptable	4	2	4	10	Aceptable	73	Aceptable
211	San Pedro del Valle de Mala	4	3	4	2	13	Aceptable	4	3	5	2	4	18	Aceptable	4	3	5	2	4	18	Aceptable	3	4	2	4	13	Aceptable	4	2	4	10	Aceptable	72	Aceptable
212	San Pedro del Valle de Mala	4	3	4	1	12	Aceptable	4	3	5	1	4	17	Aceptable	4	3	4	5	4	20	Bueno	3	4	1	4	12	Aceptable	4	1	4	9	Aceptable	70	Aceptable
213	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	4	3	3	3	13	Aceptable	3	4	3	3	3	16	Aceptable	3	4	3	5	5	20	Bueno	4	3	3	3	13	Aceptable	3	3	3	9	Aceptable	71	Aceptable
214	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	3	4	3	4	2	16	Aceptable	4	3	4	2	13	Aceptable	3	4	2	9	Aceptable	67	Aceptable
215	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	2	1	1	2	6	Bajo	1	2	5	1	2	11	Bajo	1	2	1	1	2	7	Bajo	2	1	1	2	6	Bajo	1	1	2	4	Bajo	34	Bajo
216	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	2	1	9	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	1	5	Bajo	37	Bajo	
217	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable
218	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable
219	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	2	2	2	2	1	9	Bajo	2	2	2	1	7	Bajo	2	2	1	5	Bajo	37	Bajo
220	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable
221	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	5	4	5	5	19	Bueno	4	5	4	5	5	23	Bueno	4	5	4	5	5	23	Bueno	5	4	5	5	19	Bueno	4	5	5	14	Bueno	98	Bueno
222	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	3	3	3	4	13	Aceptable	3	3	3	3	4	16	Aceptable	3	3	3	3	4	16	Aceptable	3	3	3	4	13	Aceptable	3	3	4	10	Aceptable	68	Aceptable
223	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	4	3	4	3	3	17	Aceptable	3	4	3	3	13	Aceptable	4	3	3	10	Aceptable	70	Aceptable
224	Amauta Julio C. Tello- Huarochiri	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	1	2	1	2	2	8	Bajo	2	1	2	2	7	Bajo	1	2	2	5	Bajo	35	Bajo

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE  
INVESTIDACION**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador: Dr./ Mg: MIRANDA BLAS LIND SOSIMO
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: CATEDRATICO UCV - EPG
- 1.3 Especialidad de validador: INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA.
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación : CUESTIONARIO
- 1.5 Título de la investigación: RELACIONES HUMANAS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE EN LOS INSTITUTOS DE EDUC. SUP. TEC. VICTOR RAUL HAYA DELA TORRE, CHANLAY Y SAN ROMÁN DEL VALLE DE HUALA - LIMA PROVINCIAS - 2012
- 1.6 Autor de Instrumento: \_\_\_\_\_

**II. ASPECTO DE VALIDACION**

1 INDICADORES	2 CREDITOS	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de las estrategias				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspecto de la estrategias				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico				X	
8. CONHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnostico				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito del diagnostico				X	
PROMEDIOO DE VALIDACION					X	

**Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento.**

**Primera variable**

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		



Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

**Segunda variable**

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

**III. PROMEDIO DE VALORACION : 80 % V: OPINION DE APLICABILIDAD**

El instrumento puede ser aplicado, tal como esta elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

*[Firma manuscrita]*  
 .....  
 Mg. Lino Sosimo Miranda Blas

CATEDRÁTICO  
 ESCUELA POSTGRADO  
 Firma del Experto Informante.

DNI N° 09325301 Teléfono N° 996 17 8256