



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Relaciones humanas y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan De Miraflores, 2013.

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

AUTORES:

Br. Máximo Alfonso Campos Acosta

Br. Vike Avilio Castañeda Ciprian

ASESOR:

Mgtr.Karlo Ginno Quiñones Castillo

SECCIÓN

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2014

Dedicatoria

Dedicamos el presente trabajo de investigación a nuestros padres y familiares, quienes con su esfuerzo y dedicación nos permitieron concluir con el presente trabajo.

A nuestros colegas maestros y alumnos con quienes realizamos nuestra actividad pedagógica diaria.

Agradecimiento

A los directores y maestros de las instituciones educativas del Distrito de San Juan de Miraflores que nos permitieron realizar nuestro trabajo de investigación y nos apoyaron desinteresadamente.

DECLARACIÓN JURADA

Yo Máximo Alfonso Campos Acosta, estudiante del Programa Maestría en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 08746261, con la tesis titulada "RELACIONES HUMANAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2013"

declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría (compartida con.... / si la tesis es de dos o más autores).
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido 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), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Lurín, 26 de Octubre del 2014

Firma: 

Nombres y apellidos: Máximo Alfonso Campos Acosta

DNI: 08746261

DECLARACIÓN JURADA

Yo Vike Avilio Castañeda Ciprian , estudiante del Programa Maestría en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 10487499 , con la tesis titulada "RELACIONES HUMANAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2013"

declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría (compartida con.... / si la tesis es de dos o más autores).
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido 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), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: Lurín, 26 de Octubre del 2014

Firma.....

Nombres y apellidos: Vike Avilio Castañeda Ciprian

DNI: 10487499

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

En cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo” se pone a vuestra consideración la investigación titulada “Relaciones humanas y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013” con el propósito de optar el grado de Magíster en Administración de la Educación.

En esta investigación se ha llevado a cabo un programa basado en el análisis de las relaciones humanas (primera variable) en interrelación con el desempeño laboral (segunda variable), la cual en los centros de labores educativas se venía presentando como una problemática difícil de superar. Por ello, y teniendo en cuenta, que si los docentes emplearan la comunicación eficaz, el compañerismo y el trabajo en equipo, de tal manera que se logre una convivencia armónica y que los niveles de desempeño laboral puedan elevarse, gracias esta convivencia armónica.

La información se ha estructurado en cuatro capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido la universidad. En el capítulo I, se realiza el planteamiento del problema y los antecedentes. En el capítulo II, se registran las bases teóricas de psicólogos Chiavenato, Robbins y Cuenca. En el capítulo III, se considera la hipótesis de investigación la operacionalización de las variables, la población y muestra, el tipo de investigación ha sido cuantitativa, con diseño correlacional, los métodos y técnicas empleadas. En el capítulo IV, se considera el procesamiento de la información recogida, la discusión de los resultados, por último se muestran las conclusiones y sugerencias a las que se ha llegado en esta investigación. Por todo esto se pone a consideración el presente estudio para que merezca su aprobación.

Los autores

Índice.

| | Pág. |
|------------------------------------|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Índice de Tablas | x |
| Índice de Figuras | xi |
| Resumen | xii |
| Abstract | xiii |
| Introducción | xiv |
| CAPÍTULO I | |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | |
| 1.1. Planteamiento del problema | 17 |
| 1.2. Formulación del problema | 19 |
| 1.2.1 Problema general | 19 |
| 1.2.2 Problema específico | 20 |
| 1.3. Justificación | 20 |
| 1.4. Limitaciones | 22 |
| 1.5. Antecedentes | 22 |
| 1.5.1 Antecedentes internacionales | 22 |
| 1.5.2 Antecedentes nacionales | 25 |
| 1.6. Objetivos | 30 |
| 1.6.1 Objetivo general | 30 |
| 1.6.2 Objetivo específico | 31 |
| CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO | |
| 2.1 Variable 1 | 33 |

| | |
|---|----|
| 2.1.1. Concepto de Relaciones humanas | 33 |
| 2.1.2. Dimensiones de la Variable 1 | 33 |
| 2.1.3. Tipos de relaciones humanas | 39 |
| 2.1.4 Procesos de comunicación | 40 |
| 2.1.5 Teoría sobre problemas humanos en el organización | 41 |
| 2.2 Variable 2 | 41 |
| 2.2.1 Concepto de desempeño laboral | 43 |
| 2.2.2 Dimensiones | 43 |
| 2.2.3 Motivación en el desempeño laboral | 48 |
| 2.2.4 Competencia profesional | 49 |
| 2.2.5 Evaluación de desempeño laboral | 50 |
| 2.2.6 Beneficios de evaluación del desempeño | 51 |
| 2.3 Definición conceptual de términos | 53 |
| CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO | |
| 3.1 Hipótesis | 56 |
| 3.1.1 Hipótesis general | 56 |
| 3.1.2 Hipótesis específicas | 56 |
| 3.2. Variables de investigación | 56 |
| 3.2.1 Definición conceptual | 56 |
| 3.2.2 Definición operacional | 57 |
| 3.3. Metodología | 58 |
| 3.3.1. Tipo de estudio | 58 |
| 3.3.2 Diseño de estudio | 58 |
| 3.4. Población y muestra | 59 |
| 3.5. Métodos de investigación | 62 |
| 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 62 |
| 3.7. Método de análisis de datos | 66 |
| CAPÍTULO IV RESULTADOS | |
| 4.1. Descripción | 68 |

| | |
|----------------------------|----|
| 4.2. Discusión | 81 |
| CONCLUSIONES | 82 |
| SUGERENCIAS | 84 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 85 |
| ANEXOS | 87 |

Indicé de tablas

| | Página |
|--|--------|
| Tabla 1. Definición Operacional de variable 1 Relaciones humanas | 57 |
| Tabla 2 Definición Operacional de variable 2 Desempeño laboral | 57 |
| Tabla 3 Población de estudio | 60 |
| Tabla 4 Muestra de estudio | 62 |
| Tabla 5 Relación de juicio de expertos | 64 |
| Tabla 6 Nivel de confiabilidad de Encuesta de Relaciones humanas | 65 |
| Tabla 7 Nivel de confiabilidad de Encuesta de Desempeño laboral | 65 |
| Tabla 8 Distribución de frecuencia entre Relaciones humanas y Desempeño laboral | 68 |
| Tabla 9 Distribución de frecuencia entre Compañerismo y Desempeño laboral | 69 |
| Tabla 10 Distribución de frecuencia entre Comunicación eficaz y Desempeño laboral | 70 |
| Tabla 11 Distribución de frecuencia entre Trabajo en grupo y Desempeño laboral | 72 |
| Tabla 12 Correlación entre Relaciones humanas y Desempeño laboral | 73 |
| Tabla 13 Correlación entre Compañerismo y Desempeño laboral | 74 |
| Tabla 14 Correlación entre Comunicación eficaz y Desempeño laboral | 75 |
| Tabla 15 Correlación entre Trabajo en grupo y Desempeño laboral | 77 |

Índice de figuras

| | Página |
|------------------------------------|--------|
| Figura 1 Relaciones humanas | 68 |
| Figura 2 Compañerismo | 69 |
| Figura 3 Comunicación eficaz | 70 |
| Figura 4 Trabajo en grupo | 71 |
| Figura 5 Desempeño laboral | 72 |
| Figura 6 Comisión de trabajo | 73 |
| Figura 7 Cumplimiento de funciones | 74 |
| Figura 8 Identidad organizacional | 75 |

Resumen

La investigación, ha tratado de dar respuesta al problema: ¿Qué relación existe entre relaciones humanas y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013? en razón a que los docentes de la institución educativa en estudio han presentado dificultades al relacionarse con los demás y esto los ha llevado a mermar su rendimiento laboral. Por esto el objetivo ha sido: Determinar la relación existente entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. pública del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2013.

La metodología empleada para la elaboración de esta tesis estuvo relacionada al método cuantitativo. El diseño de la investigación ha sido correlacional. La muestra estuvo representada por 222 docentes de las instituciones educativas del distrito de San Juan de Miraflores, que laboran en el presente año académico. Las técnicas de investigación empleadas han sido el fichaje, el análisis documental y la encuesta. Las escalas de respuesta han sido medidas con la escala de Likert y las pruebas de correlación de Spearman.

Los resultados hallados han sido que existe relación directa y significativa entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013. Hallándose un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0,667; lo cual indica que la correlación es directa y significativa.

Palabras claves: relaciones humanas, comunicación, desempeño laboral, control emocional y convivencia armónica.

Abstract

Research, has tried to respond to the problem: what is the relationship between human relations and work performance in the teachers of public schools of the District of San Juan de Miraflores, 2013? because teachers in the educational institution in study have filed challenges to relate with others and this has led them to undermine their working efficiency. This objective has been: to determine the relationship between human relations and work performance of the teachers of the public I.E. of San Juan de Miraflores district in the year 2013.

The methodology used in the preparation of this thesis was related to the quantitative method. The research design has been correlational. The sample was represented by 222 teachers from educational institutions in the District of San Juan de Miraflores, in the current academic year. The research methods used have been the signing, the documentary analysis and the survey. Response scales have been measured with the Likert scale and Spearman correlation tests.

The results found were that there is direct and significant relationship between human relations and job performance of teachers in the I.E. public of San Juan de Miraflores district, 2013. Finding a value calculated for $p < 0,000$ to a significance level of 0.05 (bilateral), and a level of correlation of 0,667; which indicates that the correlation is direct and significant.

Key words: human relations, communication, work performance, emotional control and harmonious coexistence.

Introducción

Investigar sobre la práctica docente, sobre las funciones que realiza un docente de aula, sobre los problemas a los que tiene que hacer frente además de las relaciones humanas y la convivencia en las instituciones. Saber iniciar una conversación, demostrar capacidad de escucha, tolerancia al resto de personas, trabajo en grupo, hacer frente a las presiones de grupo, tomar decisiones o guiar al grupo, etc.; son actitudes que todo joven o adulto debe practicar para poder convivir en sociedades armoniosas y conseguir un buen desempeño laboral. Además hoy en día, las empresas y organizaciones laborales son cada vez más conscientes de la necesidad de tener trabajadores óptimos y eficaces. Es decir son conscientes de que no solo es necesaria una persona que realice el trabajo por sus conocimientos, sino que también buscan contar con profesionales que sepan tratar con los demás.

Toda la información se ha estructurado en cuatro capítulos:

El capítulo I está relacionado al “Problema de investigación”, comprende el planteamiento de la investigación, donde se consigna el diagnóstico y el control del pronóstico, para resaltar el problema en estudio; formulación del problema, justificación, limitación, antecedentes, también se describe y explica los estudios realizados que se relacionan directa e indirectamente con nuestra investigación; y objetivos, que es el propósito de la investigación.

El capítulo II relacionado al “Marco Teórico”, que comprenden los planteamientos teóricos: teorías, elementos relacionados con la variable relaciones humanas y desempeño laboral, aquí se fundamenta teóricamente el objeto de estudio, finalizando con la definición de términos.

El capítulo III relacionado al “Marco Metodológico”, se precisa tipo y nivel de investigación, variables de estudio, comprende la hipótesis, y tipo de investigación, que nos delimita el sentido de la investigación; el diseño, la población y muestra, método de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y método de análisis de la investigación.

El capítulo IV, contiene los “Resultados” y comprende la descripción y discusión de los mismos, donde se detalla con proceso de contraste de hipótesis. Por último, se mencionan las conclusiones y sugerencias del trabajo de investigación. Terminando con el detalle de las referencias bibliográficas y los anexos, en donde se muestra la matriz de consistencia, la operacionalización de variables, los instrumentos, los documentos de validación de instrumentos que fueron necesarios y las técnicas estadísticas de análisis de datos.

Finalmente, tenemos los documentos y los anexos que son las evidencias de este estudio.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

La importancia de las relaciones humanas en el actual mundo globalizado, permite mejorar el rendimiento laboral y la satisfacción de la persona, las empresas actualmente desarrollan políticas de bienestar personal y de buenas prácticas laborales en torno a la persona. No como un ente aislado sino de forma dinámica, la persona y sus relaciones con otras personas dentro de la empresa, el saberse llevar bien con sus superiores, los compañeros y sus subordinados permitirá un rendimiento óptimo a nivel individual y grupal.

En la década de los setenta, la UNESCO encargó a una comisión de alta especialización, presidida por Edgar Faure, la elaboración de un informe sobre las bases y políticas para impulsar la reconstrucción de la humanidad a través de la ciencia, la cultura, la educación y la comunicación.

En aquella época, el escenario mundial de la comunidad especializada fue sensiblemente sacudido cuando la Comisión Faure publicó el informe solicitado, en el cual la idea fuerza para la reconstrucción espiritual de la humanidad se concretaba, llana y sencillamente, en la frase que le daba título al libro: "Aprender a Ser". Más de dos décadas pasaron sin que la tecnología psicológica, educativa y sociológica encontrara el "knowhow" (saber hacer) para, que la humanidad "aprendiera a ser".

En 1995, la UNESCO volvió a encargar a otra comisión la elaboración de un nuevo informe que complementara el de la Comisión Faure. En esta ocasión, el grupo especializado fue presidido por Jacques Delors. El Informe Delors propone cuatro pilares para la transformación espiritual del ser humano global. "Relaciones Humanas" de Marie Dalton y Down G. Hoyle se menciona lo siguiente: "Sabemos además que las compañías serán más productivas que sus empleados estarán más satisfechos cuando aplican las técnicas de relaciones humanas. Si procuran dar un trato justo y equitativa todo el personal para cumplir las metas individuales y corporativas tendrán más éxito que las que no lo hacen, suele haber menos

conflictos, menos errores en los productos, menos enfermedades y ausentismo, menor rotación de personal y un espíritu de grupo.

Quizá el éxito o fracaso de su carrera dependan principalmente de unas buenas técnicas de relaciones humanas, según la Dale Carnegie Foundation (citada en Wray 1996) el 85% de los factores que contribuyen al éxito profesional son las cualidades personales mientras que el conocimiento técnico representa apenas el 15%.

Según el Harvard Bureau of Vocation Guidance, EL 66% de los despedidos perdió el empleo por no llevarse bien con sus compañeros, y apenas el 34% fue despedido por falta de conocimiento técnico, además The Wall Street Journal publicó que cada año los ejecutivos dedican centenares de horas a resolver los conflictos de personalidad de los subordinados.

Asimismo es importante mencionar que en la actualidad la fusión de las empresas es continuo y es un estilo de nuestro tiempo, las empresas se unen muchas veces sin tomar en cuenta a las personas miembros de las empresas. Según una encuesta de la Internacional Labor Organization (ILO) una de las causas principales del fracaso de las fusiones es descuidar “los aspectos básicos del elemento humano” la comunicación franca entre el personal y los directivos es indispensable para garantizar una transición suave además de disminuir la desconfianza y disipar la incertidumbre. Aunque los defensores de las fusiones elogian el aumento de eficiencia y la ventaja competitiva, otros sostienen que a menudo las fusiones no cumplen esos objetivos por la dificultad de combinar adecuadamente factores culturales y de otra índole. Las fusiones plantean un desafío a los empleados y a la empresa.

En el Perú se está tomando cada vez mayor importancia a las relaciones humanas dentro de las empresas especialmente en las privadas. Las empresas e instituciones estatales saben de la importancia de las relaciones humanas, pero la injerencia política que es muy fuerte va en contra de su aplicación. Es así que

empresas privadas nacionales como las agencias bancarias y otras de productos y servicios aplican las relaciones humanas dentro de su empresa.

El diario “El Comercio” en su suplemento Aptitus (2013) publicó entrevistas a varios representantes de las empresas bajo el título de “la gestión humana y su rol estratégico”. Así tenemos que Alva San Martín Gerente General de Cisco para Perú y Bolivia afirmó lo siguiente: “Las relaciones humanas, es un pilar estratégico que reporta a la dirección y eso responde a la necesidad de Mercado de cómo la cultura organizacional tiene que evolucionar frente a las siguientes generaciones. Hoy estamos analizando las preferencias de esos futuros líderes y talentos para ver cuál va a ser nuestra propuesta de valor para captarlos y mantenerlos en el tiempo, y la siguiente generación también”.

A nivel local en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de San Juan de Miraflores, se ha observado que las relaciones humanas son conflictivas, motivados en algunos casos por problemas de liderazgo, incumplimiento de funciones, abuso de autoridad, indiferencia y falta de motivación para cumplir con su labor educativa, preferencia del director por algunos docentes.

Las relaciones humanas están deterioradas y como consecuencia de ello el desempeño laboral se ve perjudicado, los padres de familia y la comunidad realizan sus apreciaciones a la labor docente de forma negativa y desvalorizada.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre relaciones humanas y desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013?

1.2.2. Problema Específicos:

¿Qué relación existe entre compañerismo y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013?

¿Qué relación existe entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013?

¿Qué relación existe entre el trabajo en grupo y desempeño laboral en los Docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013?

1.3 Justificación de la investigación:

Metodológica:

La presente investigación es importante porque nos permite conocer sobre la importancia de las Relaciones Humanas con respecto al desempeño laboral, en los docentes de las instituciones Educativas Públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013. Los resultados de la presente investigación permitirán mejorar el trato y la comunicación que tenemos entre docentes, directivos, padres de familia y así obtener un óptimo rendimiento en las actividades que desempeñamos como docentes.

Legal:

El trabajo de investigación se sustenta en la declaración de los Derechos Humanos en el artículo 27 inciso primero que a la letra dice “Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y participar en el progreso científico y en los beneficios que él resulten”. “Asimismo en el artículo segundo de la constitución política del Perú, inciso 08 acto que dice” “a la libertad de creación intelectual, artística, técnica y científica,

así como la propiedad sobre dichas creaciones y a su producto”. Además se sustenta en la ley General de educación N° 28044 Artículo 29° inciso B, que afirma “La Educación Superior está destinada a la investigación, creación y difusión del conocimiento” y en la ley universitaria 30220. Asimismo para optar el grado de magister en Administración de Educación, uno de los requisitos es elaborar una tesis, que esta estimulado en el artículo 30° del Reglamento de la Escuela de postgrado. “El tesista para la obtención del grado académico de magister deberá presentar y sustentar en Acto Público su tesis de grado ante el jurado evaluar designado por Resolución Directoral”.

Teórica:

En la presente investigación realizamos el estudio de las relaciones Humanas y su influencia en el rendimiento individual y grupal de los docentes delas instituciones Educativas Estatales. Asimismo la investigación permitirá mejorar las Relaciones Humanas en los centros de trabajo, empresa y en el lugar que nos encontramos. Porque las Relaciones Humanas bien encaminada permite destacar Profesionalmente y mejorar la producción personal en el área laboral sea empresarial, científica o técnica.

Epistemológica:

Para el presente trabajo de investigación, se ha seguido las etapas del método científico, analizando el devenir histórico de las relaciones humanas en el campo de la administración, analizando las propuestas de Taylor (1911) y Fayol (1916) y las propuestas de Mayo (1930) que propone por primera vez la importancia de las Relaciones Humanas de la Administración.

Asimismo la presente investigación permite visualizar y experimentar la importancia de las Relaciones Humanas en el Rendimiento Laboral y bajo qué circunstancia se da el presente trabajo de investigación es un estudio de tipo descriptivo se ha realizado la secuencia del método científico, empezando con la identificación y planteamiento del problema.

1.4. Limitaciones:

En el presente trabajo de investigación se ha tenido las siguientes limitaciones:

Bibliográficas: Se ha revisado pocas literaturas impresas a nivel internacional supliéndose dicho problema con la lectura en forma digital (Internet) sobre temas de la presente investigación

Factor económico no: Se ha contado con suficientes recursos económicos para poder comprar más bibliografía actualizada sobre el tema e ir a centros de investigaciones sobre el tema que estamos investigando.

Factor tiempo: El tiempo de la presente investigación se ha compartido con el trabajo de labor docente.

Factor aprendizaje y conocimiento: Por ser la tesis un proyecto de trabajo nuevo debíamos superar errores constantes y realizar modificaciones continuas, a través de una capacitación.

1.5. Antecedentes

1.5.1. Antecedentes Internacionales:

López (2011) “Las relaciones interpersonales como factor determinante de la comunicación” llevada a cabo en la Universidad de Guatemala, en este trabajo se empleó el Diseño de Investigación Longitudinal con un universo de estudiantes, personal administrativo y docentes del Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa Corrales, del municipio de Cabrican departamento de Quetzaltenango, siendo su muestra de un total de 29 estudiantes, 10 docentes y un director, que tuvo como objetivo general: “Establecer las relaciones interpersonales como factor determinante en la comunicación”, del cual se ha realizado una breve explicación de la tesis y las conclusiones que tiene relación con el presente trabajo. La presente tesis describe las relaciones interpersonales como factor determinante de la comunicación, tiene influencia en las relaciones humanas, que describe los mismos

factores que debemos tener para que mejoren las relaciones entre docentes y alumnos, entre docentes y comunidad educativa. Entre las conclusiones que podemos mencionar se tiene a los siguientes: a) Las relaciones interpersonales son una oportunidad para acercarse a otras experiencias y valores así como ampliar conocimientos. b) La ejecución de tareas en equipo en el aula accede a un ambiente de armonía, de objetividad, de convivencia, desarrollo de habilidades y destrezas, desenvolvimiento personal y colectivo que permite adquirir conocimientos y experiencias. c) Por medio de la autoestima las relaciones interpersonales harán que los estudiantes y docentes sean capaces de lograr una vida personal y social. Cuanta más alta sea la autoestima se tiene posibilidad de enfrentar adversidades de ser creativos, capacidad de establecer relaciones enriquecedoras con más respeto hacia nosotros mismos y hacia los demás. En el transcurso del proceso educativo la comunicación permite la interacción constante en docentes y estudiantes permitiendo el acercamiento y el desarrollo del aprendizaje. d) Para poder facilitar el proceso educativo es necesario, la implementación de programas de capacitación de docentes, ya que tiene la responsabilidad de aplicarlos en el contexto, que se desenvuelven no solo en el área que dominan sino en todas las áreas del campo educativo. La institución educativa requiere de programas de capacitación para fortalecer las relaciones interpersonales con docentes, estudiantes y comunidad educativa. e) Que las relaciones interpersonales son determinantes en la comunicación y se adaptan a cualquier ambiente, no busca color, género, religión, sexo, simplemente da la oportunidad de compartir, de construir el aprendizaje, de desarrollar habilidades, destrezas, actitudes, valores y aptitudes.

Orellana (2012) “La importancia de la práctica de las Relaciones Humanas y Valores Humanos en el alumnado de 3ero. Básico del Instituto de Educación Básica por cooperativa con orientación en computación de la comunidad de Shusho abajo del Municipio y Departamento de Chuquimula”, llevada a cabo en la Universidad Panamericana – Facultad de Educación Guatemala, en este trabajo se empleó el diseño de investigación con una sola variable, los sujetos de la presente investigación fueron alumnos del 3ero. Básico, docentes y directores del establecimiento, que tuvo como objetivo general: “Mejorar la práctica de las

relaciones humanas y valores morales en los estudiantes del 3ero. Básico del Instituto de Educación Básica por cooperativa con orientación en computación de la Comunidad Shusho abajo del municipio y departamento de Chuquimula”, sus conclusiones y recomendaciones con referencias al presente trabajo, se considera lo siguiente: a) en las instituciones educativas no aplican las relaciones humanas y los valores morales. b) se evidenció la falta de motivación por parte de los docentes y además no abordan el tema de las relaciones humanas y valores morales en la escuela para mejorar la relación en la sociedad luego de la investigación efectuada, se constató que no existe un sistema definido para abordar el tema sobre la importancia de las relaciones humanas y los valores morales en el instituto, podrá reforzar con talleres educativos.

Ramírez Aguilartel y Marvis (2010) “La comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes” realizada en la Universidad Central de Caracas – Venezuela, se empleó el diseño descriptivo y se trabajó con una población de 06 docentes y 180 alumnos que comprende los 6to grado del subsistema primario en la Unidad Educativa José Antonio Anzoátegui, que tuvo como objetivo general: “Proponer un módulo instruccional sobre la Comunicación Asertiva como Estrategias para Mejorar las Relaciones Interpersonales entre Docentes y Alumnos del 6to grado del subsistema primaria en la U.E. “José Antonio Anzoategui”, de sus conclusiones consideramos lo siguiente en referencia al presente trabajo. a) Se pudo detectar con relación a las características que posee el personal docente investigado, el 83% tiene entre 16 y 21 año de servicio en el campo laboral, condición que se considera favorable en cuanto al desempeño en las aulas. Pero a pesar de ello, la comunicación no ha sido utilizada de manera adecuada; tomando en consideración que el personal no ha recibido la debida formación en comunicación eficaz. b) En cuanto a mantener una comunicación adecuada los encuestados respondieron que existía la necesidad de involucrar a toda la comunidad escolar, es decir que dicha comunicación se diera entre todos los actores que hace vida dentro de la institución. Sin embargo, esto no se ajusta a la realidad puesto que el 03% de los docentes posee cierta preferencia y a veces existe discriminación en relación al saludo, situación que no debe estar

presente en el ambiente escolar. c) Sobre el marco de las observaciones anteriores se corrobora la necesidad de diseñar un módulo de instrucción para promover la comunicación asertiva en los maestros, para así ser implementado con sus alumnos, el diseño también puede ser aplicado en todos los niveles de la Unidad Educativa.

1.5.2. Antecedentes Nacionales:

Alfaro y Rivarola (2005) “Influencia del liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas” llevada a cabo en la Universidad Católica del Perú Lima-Perú; en este trabajo su metodología fue a través de las encuestas, son dos las herramientas utilizadas: EL TRUST IDEX, para los trabajadores y cultura AUDIT orientada al responsable del área de Recursos Humanos de la Organización, tuvo sólo como hipótesis: “El líder organizacional puede lograr incrementar la competitividad y el valor de la organización, creando las circunstancias propias para llegar al éxito”, de dicho trabajo podemos tomar las siguientes recomendaciones con respecto a la presente investigación. a) Producto del experimento de Elton Mayo y sus seguidores en Hawthorne, los investigadores se preocuparon en estudiar las relaciones humanas en el trabajo y constataron que el nivel de la producción no está determinado por la capacidad física o fisiológica del trabajador, sino por las normas sociales y las expectativas que lo rodean. b) La tarea de todo líder debe despertar aquellos sentimientos positivos en sus subordinados, de tal forma que este promueva el clima emocional positivo indispensable para movilizar lo mejor de las personas. c) Los líderes organizacionales vienen tomando mayor conciencia de que un ambiente laboral es esencial para atraer y retener a los trabajadores más talentosos así como para obtener la máxima productividad y así alentar la innovación. La tesis nos demuestra que con un buen liderazgo positivo, las empresas y sus integrantes obtienen un desarrollo y bienestar óptimo.

Bedoya (2003), “La nueva gestión de personas y su evaluación de desempeño en empresas competitivas” llevada a cabo en la UNMSM Lima-Perú, para optar el grado académico de Magister en Educación, aplicada en su trabajo el diseño descriptivo explicativo y correlacionado en una población de 530 personas de

todos los niveles del personal que prestan servicio en las empresas privadas, con una muestra de un total de 230 trabajadores, tuvo como objetivo general: “Analizar las teorías y enfoques sobre la concepción de la función de recursos humanos y su relación con la gestión de evaluación de su desempeño en la empresa competitiva”, de sus conclusiones y recomendaciones con relación al presente trabajo mencionaremos lo siguiente: a) Los procesos de gestión de evaluación de desempeño están sufriendo grandes modificaciones a fin de adecuarse a las nuevas exigencias de los escenarios modernos. b) El estudio de la función de los recursos humanos y del proceso de gestión de evaluación de desempeño, así como de su adecuación a los nuevos tiempos, constituye un gran desafío que las empresas deberán afrontar decididamente en los escenarios de mercados globalizados, si desean ser competitivos y permanecer en ellos. c) La nueva concepción de los recursos humanos y el establecimiento de un sistema de gestión de evaluación de su desempeño, iniciará en el desarrollo de las empresas en un entorno de alta competitividad. El enfoque tradicional de evaluación de los RR.HH como una función aislada con estándares especiales está siendo reemplazado por un nuevo enfoque sustentado en la gestión de las personas como creadores de ventajas competitivas para la empresa. d) La función de recursos humanos está midiendo la angustia de una transformación radical. Dicho en pocas palabras se está volviendo esencial para el logro de ventajas competitivas, tanto como son los recursos financieros, tecnológicos, y de otro tipo con que cuentan las organizaciones. En esta nueva concepción, la función de recursos humanos tiene la oportunidad de participar como agente de cambio en la formulación de estrategias que permitan el mejor funcionamiento de la empresa competitiva en el desarrollo de la misma. La gestión de personas (G.P.) en esta nueva concepción las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales para ser abordados como seres dotados de inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, destrezas, aspiraciones y excepciones singulares.

Eurocina. y Sabino (2009) “Influencia del programa sembrando armonía en el clima organizacional de los trabajadores de la I.E. N° 88033 “José María Arguedas” Chimbote – Santa – Ancash, 2009” realizada en la Universidad César

Vallejo – Chimbote Ancash – Perú, para obtener el grado de Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa, aplicó en su trabajo el diseño Cuasi – Experimental, la muestra está conformada por 15 trabajadores de la I.E., que tuvo como objetivo general: “Determinar la influencia del programa “Sembrando armonía del Clima organizacional de los trabajadores de la I.E. N° 88033-José María Arguedas – Chimbote – Santa – Ancash – 2009”, entre sus conclusiones y sugerencias en relación al presente trabajo mencionaremos a los siguientes: a) El programa Sembrando Armonía ha contribuido en general a un clima admirable en general, participativo, abierto, dinámico y con una estructura flexible dentro de la I.E., demostrando así una comunicación eficiente y eficaz en sus relaciones humanas entre los trabajadores para el logro de los objetivos institucionales – personales. b) Las organizaciones públicas y privadas educativas deben impulsar la aplicación que este tipo de programas para mejorar el trabajo educativo, porque el ambiente laboral es importante no solo para el personal de la I.E. sino también repercute en los estudiantes. c) El personal directivo debe propiciar facilidades para crear un ambiente adecuado a su personal impulsando estos programas para mejorar la calidad educativa. d) El personal directivo debe programar actividades de integración e identidad institucional necesarias para el fortalecimiento de clima organizacional.

Morocho (2010) “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 Lima sur -2009” realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Lima – Perú, fue una investigación descriptivo – explicativo de diseño correlacional, la población fue la totalidad del personal administrativo que labora en la sede administrativa de la UGEL N° 01 de Lima Sur, para la muestra se consideró al director, jefe de área, especialista, personal administrativo y de servicio de la sede administrativa y técnica de muestreo aleatorio estratificado por etapas, tuvo como objetivo general “ Determinar en qué medida influye el clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N°01- Lima – Sur -2009”, de las conclusiones y sugerencias con respecto al

presente trabajo mencionaremos a los siguientes: a) El clima institucional expresado en el potencial humano, influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N°01 Lima-sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación a 95% de confianza. b) El clima institucional expresado en la cultura de la organización influye en un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede administrativa de la UGEL N°01, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación a 95% de confianza. c) En el clima organizacional se sugiere elaborar, implementar y ejecutar programas para el mejoramiento del clima organizacional, con la intención de proveer herramientas básicas para la buena práctica de un clima favorable y buenas relaciones interpersonales a todos los integrantes de la sede administrativa de la UGEL. d) En el potencial humano se sugiere dotar de herramientas necesarias a los jefes de los órganos de las diversas líneas, como estilos gerenciales sobre los principios, valores, creencias del clima organizacional, establecidas como punto de referencia sobre el equilibrio de estos factores, la mejor manera de lograr un cambio con el estilo gerencial o liderar, siendo esta mediante el ejemplo dado que todo entra por los sentidos sobre todo por los ojos, no se puede exigir algo que no se hace. e) Con referencia a la cultura organizacional es necesario brindar charlas de capacitación para todo el personal administrativo de la sede, que conlleven a elevar un ambiente cordial, de buen trato y respeto con la práctica de valores fundamentales y promover las buenas relaciones humanas, formando equipos de trabajo y toma de decisiones en forma compartida orientadas por una comunicación horizontal fomentando el respeto mutuo y considerando los valores de equidad, libertad y criticidad entre personal directivo, especialistas, administrativos y personal de servicio de la sede.

Contreras (2005) con la tesis titulada “Micro política escolar: Estilo de liderazgo de una directora y participación de docentes y alumnos en la gestión escolar. Estudio de casos en un centro educativo de nivel secundario de Lima – Norte” realizado en la Universidad Pontificia Católica del Perú, para obtener el grado de Maestría en Educación con mención en Gestión de la Educación, aplicó el método de investigación cualitativo, que tuvo como objetivo general: “Analizar las relaciones entre el Estilo del Liderazgo de la Directora de una I.E. del Nivel Secundario de Lima Norte

y la Participación de Docentes y Alumnos en la Gestión Escolar, desde la base de las relaciones de poder que se desarrollan en la I.E”, de las conclusiones que se nombran mencionaremos las siguientes con relación al presente trabajo de investigación: a) La directora ejerce un estilo de liderazgo predominante autoritario, con matices de estilo administrativo, cuando se relaciona con los docentes y de estilo interpersonal cuando se trata del liderazgo que ejerce con los alumnos. b) Las principales características del ejercicio de su liderazgo con los docentes son: Desarrollo de la comunicación privada, pública y escrita como medio para la coerción, presión, para la ejecución de tareas y responsabilidades de docentes en el aula y la imposición de decisiones. Asume el ejercicio de la toma de decisiones como una responsabilidad de formar. c) Los conflictos surgen a partir de una desigualdad de distribución de poder: poder de la comunicación, poder de las decisiones; la misma que tienden a generar situaciones de tensión poco conciliables cuando no se comparte la solución con los diferentes actores de la escuela. d) Existe una percepción negativa del centro, como un lugar “conflictivo”, siendo que el conflicto sobrepase muchas veces la propia gestión escolar. Estos limita la capacidad de usar el propio conflicto como motivo de dialogo, impidiendo resolver los nudos generados y avanzar los diferentes ámbitos de la gestión. E) La participación de los docentes se circunscribe a las funciones (plan de estudio, programa escolar), funciones orientadoras hacia los alumnos en el aula o en actividades cívicas, las funciones de coordinación docente para la ejecución del plan anual. Finalmente, los alumnos y docentes perciben a una directora muy dura en el trato y que no se gana la confianza de los miembros de la comunidad escolar, esto contribuye a que el clima se vea conflictivo y que la disposición para participar de manera conjunta se resquebraje.

Ramírez (2006) “Evaluación Integral del desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores de la UGEL 06 de Lima, para el Mejoramiento de la calidad de la Enseñanza y Educación”. Realizada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta – Lima – Perú, se empleó el método de investigación de tipo descriptivo – explicativo, que tuvo como objetivo general “Evaluar el desempeño profesional de los docentes de

Educación Secundaria de Menores de la UGEL N°06 de Lima. Como un recurso utilizado si se desarrolla un proceso en un alto grado valorativo – regulativo para mejorar la calidad de la enseñanza”, el diseño de la investigación es transaccional descriptivo, de las conclusiones mencionaremos las siguientes con respecto al presente trabajo. a) En la autoevaluación: Más del 50% de los docentes considera su trabajo como excelente y bueno. En la encuesta de opinión a los alumnos: más del 50% de los alumnos consideran que el docente tiene un buen y muy buen desempeño. En la encuesta sobre gestión directriz: los docentes en un 50% consideran que a veces el director los apoya en la mejora de su desempeño profesional. b) En la encuesta de opinión de los padres de familia: el 45% está totalmente de acuerdo en el desempeño de los docentes, el 45% está parcialmente de acuerdo, y el 10% están en desacuerdo con el desempeño de los docentes. Los docentes cuando se autoevalúan, se califican con puntajes altos; es decir ellos perciben y consideran su trabajo como un buen desempeño profesional, pero cuando se coteja la autoevaluación que se hacen los docentes con la opinión de los alumnos y con la observación estructurada de clases hay cierta discrepancia diferidas en cuanto al porcentaje considerados por los docentes. c) Se apunta a un desempeño profesional de los docentes de educación secundaria de menores con capacidad pedagógica, una equilibrada emocionalidad, buena relación interpersonales, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, buenos resultados de su labor educativa, alto nivel axiológico y consiente de la realidad que lo rodea, desafiando los retos que el mundo de la globalización, los avances de la ciencia y tecnología les depara, solucionando los problemas que están a su alcance y con una visión positiva de futuro.

1.6. Objetivos:

1.6.1. Objetivo General:

Determinar la relación existente entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. pública del distrito de San Juan de Miraflores en el año 2013.

1.6.2. Objetivos Específicos:

Determinar la relación que existe entre el compañerismo y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. pública del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

Determinar la relación existente entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral en los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

Determinar la relación existente entre el trabajo en grupo y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Teorías relacionadas a la variable 1:“Relaciones Humanas”

2.1.1. Concepto de relaciones humanas.

“Relaciones Humanas estudian la interacción. Pueden realizarse en ámbitos organizacionales o personales, pueden ser formales o informales, estrecha o distante, antagónica o cooperativa, individuales o colectivas, para fortalecer estas hay que conocer la propia psicología y utilizar las técnicas de una buena comunicación, “(Dalton, 2007, p..25).

Fuera del trabajo las relaciones pueden incluir a sus padres, hermanos, hijos, cónyuge, amigos. En el trabajo se refiere sus subordinados, a los compañeros de trabajo y supervisores u otros superiores o clientes. Para fortalecer estas destrezas hay que conocer la propia psicología y la de otros y utilizar las técnicas de una buena comunicación, además de conocer los grupos y sus dinámicas.

Las habilidades serán más sólidas cuanto mejor sepamos: que motiva a la gente e incide en su espíritu de grupo, cómo se establecen las metas, cómo se monitorea el desempeño y cómo manejar el cambio. He aquí otros elementos básicos de las habilidades: conocer las fuentes y usos del poder, adquirir las técnicas de resolución, de problemas y toma de decisiones, conocer la creatividad, la formación de equipos, las consideraciones éticas y legales.

Relaciones humanas es el nombre dado al conjunto de interacciones que se da en los individuos de una sociedad, la cual tiene grados de órdenes jerárquicos. Las relaciones humanas se basan principalmente en los vínculos existentes entre los miembros de la sociedad

Las relaciones humanas tienen diversos puntos de vista y dimensiones por las cuales pueden ser abordadas. Se pueden analizar como un producto de los hábitos, tradiciones y de la estructura económica de una sociedad. Además es imprescindible analizar las relaciones humanas tomando a la administración como base o una

visión que permite la identificación de grupos e individuos, o bien, a través de la estructura formal e informal de la organización.

Las relaciones humanas son el conjunto de principios que gobiernan las relaciones entre los individuos. Son reglas de oro que pretenden solucionar los problemas de entendimiento entre las personas

Desde que nacemos, tenemos y establecemos diferentes tipos de interacciones con la familia, con los vecinos, en el trabajo, en la escuela, etc. En el lugar donde trabajamos existen interacciones entre el personal, tanto en lo que se describe como la estructura formal (dar o recibir indicaciones, por ejemplo), como en la dinámica informal (relaciones de amistad, de compromiso, y otras con los integrantes de los equipos de trabajo).

2.1.2. Dimensiones:

Dimensión 1: El Compañerismo

Es importante para el desarrollo de una empresa o institución porque es una relación que uno entabla con otro trabajador, si las relaciones de compañerismo son adecuadas se producirá un clima o ambiente óptimo para las buenas relaciones humanas.

Según Robbins (2009, p.128) “el término compañerismo se puede definir como la condición de estar juntos y compartir actividades, intereses o experiencias.

El compañerismo también significa en cierto modo tener un sentimiento de grupo y aportar nuestras experiencias, conocimientos y habilidades por el bien de ese grupo”

Las principales características son: las actitudes de bondad, respeto y confianza entre los miembros que son parte de ella.

Compañero, son todas las personas que trabajan con nosotros en una institución o en un determinado lugar, se puede definir a las personas que le otorgamos un nivel

de importancia dentro de nuestras relaciones personales

Ser un buen compañero de trabajo nos lleva a cumplir algunos requisitos que debemos de ponerlos en práctica durante nuestras actividades que realizamos en nuestra empresa o institución educativa. Siguiendo las recomendaciones podemos mencionar que a nuestros compañeros les debemos de tratar como a un integrante de nuestra familia practicando las siguientes relaciones:

Ser amable y cordial con los compañeros desde que se llega a la Institución Educativa. El saludo. Ayuda a romper el hielo y suavizar las cosas

Respetar el espacio del compañero. En todos los aspectos: físico, mental con sus cosas.

Evitar discusiones, En ocasiones es imposible no llegar a esto, pero lo ideal es hablar primero de manera sensata dejando claro si puede haber un motivo que cause discusión. No meterse en lo que no se debe, tomar en cuenta que meterse en alguna discusión o conversación sin saber o tener la seguridad de lo que se está hablando, puede generar más problemas.

Crecimiento. Si un compañero se está esforzando y crece en la empresa, en vez de hacer todo lo posible para que eso no pase, se debe ayudar a que el crecimiento se pueda dar, ya que si el personal crece hay producción y la empresa crece. Lo primero es fomentar la unidad.

Compartir los conocimientos, es importante compartir lo que se sabe para poder hacer las cosas más fáciles y el área genere más. de esta manera sea más productiva.

Defender al equipo de trabajo. Es importante defender al equipo de trabajo, siempre y cuando sus planteamientos sean correctos y aporten algo la empresa.

Valorar al compañero. Darle su lugar, brindarle un trato amable y reconocer lo brillante que puede ser.

Escuchar. El saber escuchar a la otra persona sin duda es un don , esto se debe aplicar en todo momento con los compañeros de trabajo, además de una buenas relación se puede fomentar una amistad. Escuchar al otro es también una habilidad, se aprende mucho de esta manera.

Soportar las críticas mutuas y aprender de ella para corregir. Pedirle siempre de manera amable y con tiempo la ayuda para determinada tarea.

Detalles. Tener detalles con los demás es una llave que, con toda seguridad abrirá el canal de comunicación y estima por parte del compañero. Llamarle cuando está enfermo o enviarle un mensaje de saludo y buenos deseos ayuda a fomentar la confianza.

Un compañero es como un familiar, si se piensa de esta manera hará que la relación sea mejor, aun cuando existen personas difíciles en la familia también las hay, todo es cuestión de respeto.

Dimensión 2: Comunicación Eficaz

Cabrera (2004, p. 23) “menciona que el comunicador eficiente y efectivo es aquel que puede rápidamente identificar un problema y presentarlo claramente (en la forma y nivel adecuado) para la audiencia que le escucha. Si no tiene la información requerida, sabe dónde y cómo buscarla. Una vez que ha recabado los datos necesarios puede evaluar selectivamente, discriminando aquellos que son tangenciales de los que son prioritarios, para la situación en la que se encuentran.”

Estudios de la conducta humana y de administradores de todo nivel y de todo tipo, así como también del público en general, se enfatiza en la importancia de la comunicación eficaz, Parece una ironía que el hombre moderno que ha sido capaz de desafiar a los elementos de la naturaleza y de conquistar la luna sea incapaz de entenderse con su vecino y de formar equipos bien integrados.

La comunicación es una organización, es importante porque nos permite establecer una relación entre los integrantes. Esta comunicación debe ser fluida, agradable y amable. Dentro de la comunicación de una institución se puede mencionar a la comunicación verbal con sus componentes como la voz y sus gestos, que nos puede acercar o alejar según sea el tipo de liderazgo que imponga quien dirige la empresa o la institución educativa sea el caso en el campo educativo.

La comunicación debe ser ética, clara y transparente sin ambigüedades. Por otra parte tenemos la segunda forma de comunicación en una institución educativa o empresa que viene a ser la comunicación escrita, que debe ser hecha de manera sencilla, amena y sin demasiado tecnicismo que no se pueda entender, debe ser precisa es decir que se comunique el aviso, memorándum en el momento oportuno, sea este un informe o una llamada de atención, con palabras sencillas y amenas que no corten el canal de comunicación tan importante en las relaciones humanas en nuestro centro de trabajo.

La comunicación debe darse entre el director, los padres de familias, docentes, trabajadores y alumnos. Una buena comunicación permitirá una buena gestión y por lo tanto el bienestar de la empresa.

Dubrin (2008, p. 39) En el concepto que nos muestra es que la comunicación es la que envía la recepción y la comprensión de los mensajes. También es el proceso básico por el cual gerentes, trabajadores que tienen contacto con los clientes y profesionales quienes llevan a cabo su trabajo.

Dimensión 3: Trabajo en grupo

Robbins (2009, p. 284) define al grupo como “dos o más individuos que interactúan que son interdependientes y se reúnen para lograr objetivos particulares. Los grupos son formales y no formales, se entienden por grupos formales aquellos que define la estructura de la organización, con trabajos designados que establecen tareas. En los grupos formales los comportamientos que alguien debe tener quedan estipulados por las metas organizacionales y se dirigen al cumplimiento de estas”.

Un ejemplo de grupo formal es la tripulación de un avión comercial que consta de seis miembros a diferencia de éstos los grupos no formales son alianzas que no están estructuradas de manera formal ni determinadas por la organización.

El trabajo en grupo es de suma importancia dentro de una organización,

especialmente en una institución educativa, las personas interactuamos diariamente en grupo en nuestra familia, en nuestro club social y en nuestro trabajo, el grupo permite hacer un trabajo ameno, motivado, participativo y también con conflictos entre sus integrantes, por eso es importante conocer el desarrollo de la dinámica interna de los grupos.

El trabajo en grupo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo a habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador .Y tiene que ver con la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas

Trabajo en equipo es una de las condiciones de trabajo de tipo psicológico que más influye en los trabajadores de forma positiva porque permite que haya compañerismo. Puede dar muy buenos resultados, ya que normalmente genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas.

La fuerza que integra al grupo y su cohesión se expresa en la solidaridad y el sentido de pertenencia al grupo que manifiestan sus componentes. Cuanto más cohesión existe, más probable es que el grupo comparta valores, actitudes y normas de conducta comunes

Sus ventajas son:

Aumenta la calidad del trabajo al tomarse las decisiones por consenso.

Se fortalece el espíritu colectivista y el compromiso con la organización.

Se reducen los tiempos en las investigaciones al aportar y discutir en grupo las soluciones.

Disminuyen los gastos institucionales.

Existe un mayor conocimiento e información.

Surgen nuevas formas de abordar un problema.

Se comprenden mejor las decisiones.

Son más diversos los puntos de vista.

Hay una mayor aceptación de las soluciones.

2.1.3. Tipos de Relaciones Humanas:

Existen diferentes tipos de Relaciones Humanas, en el trabajo, en el hogar y en la comunidad, para el presente trabajo designaremos dos tipos de relaciones humanas:

Primarias: Son aquellas en las que se trata a la persona por la persona misma, no por su función o porque nos preste un servicio determinado.

Las relaciones de una pareja.

Las relaciones con la familia.

Secundarios: Son aquellas que se dan en función de obtener una utilidad.

Las relaciones paciente-doctor

Maestro-alumno

Ingeniero-cliente

“Las relaciones humanas se erigen como la piedra angular y la alternativa directa para conseguir la interacción entre cada uno de los componentes: plana directriz, plana docente, plana administrativa, padre de familia y comunidad en general, a partir de una efectiva comunicación que a no dudarlo repercutirá en la formación rendimiento y desarrollo.”(Navarro, 2007, p.46).

Relaciones humanas entre el director y el personal docente: debe ser de un trato justo y educativo, de respeto y de sinceridad, que se demuestre en las palabras y acciones de ambos, hemos observado en las instituciones donde hay unas buenas relaciones humanas, la institución educativa destaca en el ámbito interno y externo, son instituciones muy apreciadas por la comunidad, los padres de familia, que visitan la institución educativa, observa un buen clima laboral de respeto y confianza, se distingue el liderazgo del director como principal administrador.

Relaciones humanas entre docentes: Asimismo las relaciones humanas entre docentes debe ser de respeto, sinceridad y cordialidad, superar las influencias de los grupos antagónicos para el logro de una meta común, unas buenas relaciones humanas entre docentes se demuestra a través de la ayuda mutua,

el reconocimiento de su desempeño, el saber reconocer los errores y pedir las disculpas del caso, la colaboración libre y espontánea, sin pedir recompensas o hacer alarde de la acción realizada, lo importante la ayuda recíproca de los docentes a nivel de grado, nivel de comisiones o de forma individual.

Relaciones humanas docentes y estudiantes: El trato principal es de respeto, debe impartirse verdadera democracia, el trato debe ser de forma horizontal, donde el maestro cumple su rol de conductor del aprendizaje, basado en el empleo, los valores morales, y un trato justo y equitativo a todos los estudiantes, sin preferencias, ni discriminaciones de ningún tipo. El maestro cumpliendo su labor de consejero y guía del alumno, reforzando sus capacidades, aptitudes, comprendiendo sus errores y desaciertos incentivándoles a mejorar y ser unas personas de bien.

2.1.4. Proceso de Comunicación:

Para entender cómo se realiza el proceso de comunicación debemos de conocer los pasos o secuencias de la comunicación. Según Dubrin (2008, p.40) consta de 7 pasos y son los siguientes:

Emisor o fuente: El emisor es un episodio de comunicación por lo general es una persona (en este caso el gerente el gerente) que intenta enviar un mensaje hablado, escrito, con lenguaje de señal verbal a otra persona o personas. La autoridad y credibilidad percibidas del emisor son factores importantes que influyen en la atención que recibirá el mensaje.

Mensaje: La esencia del episodio de comunicación es el mensaje, un propósito o idea que se va a transmitir. Existen muchos factores que influyen en la manera como se recibe un mensaje, entre ellos están la claridad, la agudeza del receptor, la complejidad y la longitud del mensaje, así como la manera en que se organiza la información.

Canal (medio): Por lo general hay varios canales o medios de comunicación para enviar mensajes en la organizaciones. Lo clásico es que los mensajes sean escritos (generalmente por medio electrónicos), hablados o una combinación de ambos casi todos los mensajes orales van acompañados de algún tipo de señal no verbal, como una sonrisa o un ademán con la mano.

Receptor: Un episodio de comunicación se considera complejo solo cuando la otra parte recibe el mensaje y lo comprende en forma apropiada. Los diferentes tipos de distorsión en la recepción actúan como filtros que impiden la recepción de un mensaje como lo pretende el emisor.

Retroalimentación: Los mensajes enviados por el receptor al emisor se denomina retroalimentación, sin retroalimentación es difícil saber si un mensaje ha sido recibido y comprendido.

Entorno: Una comprensión plena de la comunicación exige conocer el entorno en el que los mensajes se transmiten y reciben la cultura de la organización. (Actitudes y Atmósfera) es un factor clave del entorno que influye en la comunicación. Es más difícil transmitir mensajes controvertidos cuando hay un alto nivel de confianza y respeto, que dicho nivel es bajo.

Ruido: Las distracciones como el ruido influyen en forma penetrante en los componentes del proceso de comunicación, en este contexto el ruido es cualquier cosa que interrumpe la comunicación. Incluidas las actitudes y emociones del receptor. El ruido comprende factores como el stress, el miedo, las actitudes negativas y la poca motivación.

2.1.5. Teoría sobre problemas humanos en la organización:

“El problema de las relaciones humanas siempre ha existido y existirá aunque en diferentes grados de intensidad y magnitud. Dadas las diferencias individuales, mientras dos o más personas compartan un tiempo y un espacio

comunes, persigan objetivos diferentes, estén sujetas a la competencia por los recursos económicos, así como a la incertidumbre del cambio tecnológico y social, existirán desajustes en el comportamiento humano” (Robbins, 1996, p.31).

Algo tan central en psicología social como son las relaciones interpersonales dependen en gran medida de la percepción social: nos comportamos con los demás según los percibamos. A veces ocurre incluso que nos hacemos una primera impresión, positiva o negativa, de alguien a quien ni siquiera conocemos. Entonces, ello influye fuertemente en cómo nos comportamos con él. De ahí la enorme importancia que para la conducta social tendrá la percepción de personas y la formación de impresiones.

“Los problemas de relaciones humanas en las organizaciones aparecen en todos los niveles jerárquicos, tan solo con diferencias de intensidad, tiempo y protagonistas; algunos se convierten en problemas crónicos, otros en temporales o bien recurrentes, en fin, su característica principal es la variedad” (Robbins, 1996, p.33).

Para solucionarlos, se han aplicado varios estilos de dirección, entre los que destaca la motivación; en un esfuerzo por identificar a los subordinados con los objetivos de la empresa, se ha intentado darles mayor participación en las decisiones; también se ha trabajado con nuevas estructuras de comunicación, entre otras estrategias. Pero lo que hasta ahora no se ha podido resolver, en las relaciones humanas, es la inequidad económica y social entre los propietarios o administradores de los medios de producción, y los que desempeñan labores de subordinados. Por eso muchas veces ahí se origina los problemas de insatisfacción laboral y lleva a deteriorar las relaciones humanas.

Mantener buenas relaciones con los demás es algo que a todos nos interesa, pero la forma como tratemos de hacerlo tiene que ser objeto de todo nuestro cuidado si queremos encontrar la manera indicada para lograrlo. La vida

contemporánea está constituida por un complejo sistema en el que intervienen las más variadas y dispares formas de comportamiento, que no son sino las manifestaciones sociales de un desarrollo en el que se encuentran representadas diversas tendencias, mismas que debemos tomar en consideración si tratamos de vivir dentro de nuestro grupo con el menor número posible de problemas.

2.2. Teoría de la variable 2: Desempeño Laboral

2.2.1 Concepto de desempeño laboral:

El desempeño según Hidalgo(2009, p.6).“ afirma lo siguiente: “El desempeño laboral docente sería el conjunto de actividades que un docente lleva a cabo en el marco de su función como tal y que comprende desde la programación y preparación de las clases hasta las coordinaciones con otros docentes y con los directivos para cuestiones relativas al currículo y la gestión de la Institución Educativa, pasando por su puesto por el desarrollo de clases o sesiones de aprendizaje, la evaluación de los aprendizajes, el seguimiento individualizado de los alumnos, la información que se le debe brindar a los padres y la evaluación de la propia práctica. ”

El desempeño docente (Bretel citado por Hidalgo 2009) sería el conjunto de actividades que un docente lleva a cabo en el marco, de su función como tal y que comprende desde la programación y preparación de las clases hasta las coordinaciones con otros docentes y con los directores para cuestiones, relativas al currículo y la gestión de la institución educativa.

En el artículo 12 de la ley N°29944, ley de reforma magisterial establece que la carrera pública magisterial reconoce cuatro áreas de desempeño laboral, para el ejercicio de cargos y funciones de los profesores.

El área de gestión pedagógica

El área de formación docente

El área de gestión institucional

El área de innovación e investigación

Para el presente trabajo hemos tomado en cuenta la primera área de gestión pedagógica, que comprende tanto a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias al interior de la institución educativa y en la comunidad, como a los que desempeñan cargos jerárquicos en orientación y consejería estudiantil.

Comprende la actualidad pedagógica en el aula, empezando con la puntualidad de clases, el dictado de las clases y su evaluación. Asimismo el docente se compromete con las diferentes comisiones que se forman, para desarrollar el plan anual de trabajo, en la ejecución del proyecto educativo institucional, proyecto curricular, institucional, el reglamento interno, y las diversas comisiones para festejar las fechas cívicas y actividades programadas por las diferentes comisiones.

Así se puede notar que esta definición plantea que el desempeño laboral está referido a la manera en la los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas.

2.2.2. Dimensiones:

Dimensión1: Comisiones de trabajo

Según Acuña (2010, p. 89). “Es una de las partes más importante en el proceso de elaboración, ya que en ella se deciden quien o quienes se van a responsabilizar de llevar a la práctica las actividades predeterminadas y aprobada por toda la comunidad educativa. Las comisiones de trabajo son las responsabilidades que adquieren los docentes al comprometerse voluntariamente a integrar grupos de trabajo para desarrollar el Plan Anual de Trabajo de la I.E., durante el año escolar.”

Por ejemplo: una de las comisiones de trabajo que nunca debe faltar en una institución, es la que promueva las actividades de matemática, lectura que ayuden a fortalecer las necesidades básicas de los estudiantes.

El éxito de las comisiones de trabajo se basa :

En la integración que tenga el docente con el proyecto de la escuela.

En la comunicación afectiva que exista en la institución

En la unión y aceptación que tengan los grupos de trabajo.

En el amor al trabajo.

Disposición de asumir responsabilidades.

En el espíritu de colaboración y cooperación del docente.

Dimensión 2: Cumplimiento de funciones

Sovero(2008,p.184).”Cumplimiento responsabilidad de funciones. Tratar de superar todas las diferencias en función al objetivo común, con sentido y orientación institucional.

Toda Institución Educativa para desarrollar eficientemente su misión, necesita un plan o proyecto que señale los objetivos, las metas, el éxito pedagógico y el ideario a todos los miembros de el mismo.”

Además especificar lo dicho por el autor, es preciso resaltar las nuevas precisiones y alcances de la ley de educación N° 28044 que contiene los reglamentos del sistema educativo peruano de donde hemos extraído los siguientes enunciados:

ARTÍCULO 55°.- El Director.- El director es la máxima autoridad y el representante legal de la institución educativa. Es responsable de la gestión en los ámbitos pedagógicos, institucional y administrativo. Le corresponde:

Conducir la Institución Educativa de conformidad con lo establecido en el artículo 68° de la presente ley.

Presidir el Consejo Educativo Institucional, promover las relaciones humanas armoniosas, el trabajo en equipo y la participación entre los miembros de la comunidad educativa.

Promover una práctica de evaluación y autoevaluación de su gestión y dar cuenta de ella ante la comunidad educativa y sus autoridades superiores.

Recibir una formación especializada para el ejercicio del cargo, así como una remuneración correspondiente a su responsabilidad.

Estar comprendido en la carrera pública docente cuando presta servicio en las Instituciones del Estado.

El nombramiento en los cargos de responsabilidad directiva se obtiene por concurso público. Los concursantes están sujetos a evaluación y certificación de competencias para el ejercicio de su cargo, de acuerdo a ley.

ARTÍCULO 56°.- El Profesor.- El profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes. Le corresponde:

Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa que integran.

Participar en la Institución Educativa y en otras instancias a fin de contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional así como del Proyecto Educativo Local, Regional y Nacional.

Percibir remuneraciones justas y adecuadas y también las bonificaciones establecidas por ley, estar comprendido en la carrera pública docente; recibir debida y oportuna retribución por las contribuciones previsionales de jubilación y derrama magisterial; y gozar de condiciones de trabajo adecuadas para su seguridad, salud y el desarrollo de sus funciones.

Participar en los programas de capacitación y actualización profesional, los cuales constituyen requisitos en los procesos de evaluación docente.

Recibir incentivos y honores, registrados en el escalafón magisterial, por su buen desempeño profesional y por sus aportes a la innovación educativa.
Integrar libremente sindicatos y asociaciones de naturaleza profesional; y
Los demás derechos y deberes establecidos por ley específica.

Artículo 59: Área del desempeño del profesor: Las áreas de desempeño laboral del profesor son la docencia, la administración y la investigación. Los cargos de director y sub-director o sus equivalentes son administrativos y a ellos se accede por concurso público.

Dimensión 3: Identidad organizacional

Robbins(2009,p.81).”Se define como el involucramiento, satisfacción y entusiasmo de un individuo con el trabajo que realiza.

Los empleados con mucha identificación sienten pasión por su trabajo y una conexión profunda con su empresa; los empleados sin identificación en esencia aportan “horario”; dan tiempo pero no energía o atención en su trabajo.”

Se entiende por identidad organizacional a la personalidad de la entidad, está personalizada es la conjunción de su historia de su ética y de su filosofía de trabajo, pero también está formada por los comportamientos cotidianos y las normas establecidas por la dirección. La identidad organizacional sería el conjunto de características, valores y creencias con lo que la organización se autoidentifica y se autodiferencia de las otras organizaciones.

Así, la identidad tiene múltiples manifestaciones: está en sus roles y en su tecnología, en sus sistemas de información y control, en los trazos en que se toman las decisiones, en los procesos de socialización de sus miembros, en la disciplina que imparte, en las formas que asumen el poder y la autoridad, en los modos.

La identidad institucional es la caracterización de la institución que resulta de su señas particulares, de sus propiedades, de su forma de ser, pensar y actuar en

función de lo que considera valioso e importante, que la hacen singular e irreplicable pese a los rasgos comunes que comparte con otras del mismo nivel, modalidad, tipo de educación, etc.

“La construcción de la identidad institucional es un proceso de autoanálisis de la institución que está realizando mediante diagnósticos más o menos abarcativos de su realidad en momentos determinados” (Horacio, 2005, Pág. 46).

La institución tiene su propia identidad a través de la bandera, el himno, el logo y símbolo, que representan orgullo para toda la comunidad educativa.

“La identidad organizacional es un marco para interpretar los sentimientos y experiencias organizacionales basadas en relaciones propias y de otros. Es una teoría que guía al accionar de los miembros de una organización que desean indagar en las relaciones propias y de los demás en el análisis sobre las organizaciones. Su premisa principal es que el modelo para entenderse las acciones inconscientes de los adultos en las organizaciones puede hallarse en las dinámicas propias y de los demás en la infancia.

2.2.3. Motivación en el desempeño laboral:

En todas las actividades que realiza el ser humano, está presente la motivación como un impulsor de la acción para lograr determinados objetivos y llegar a metas, es una condición del ser humano a nivel universal, y de gran importancia para la persona a nivel individual y para la sociedad, es un tema importante para las diferentes profesiones como el administrador, el psicólogo, el educador, el sociólogo, el antropólogo.

La persona humana se desarrolla según la importancia que le da a los motivos, los cuales pueden ser de necesidad, estímulos e impulsos, estos vienen a ser los componentes del motivo.

Los motivos fisiológicos: Se originan en las necesidades fisiológicas y se regulan en el organismo, son innatos, es decir están presente desde que las personas nacen, ejemplo: necesidades de aire, dormir, sed, seguridad, sexo.

Motivos psicológicos: se desarrollan mediante el proceso de aprendizaje, aparecen cuando sean satisfecho las necesidades fisiológicas, varían en cada una de las personas y se manifiestan según las experiencias pasadas y de las clases de aprendizajes que se hayan tenido.

La teoría más conocida es de Maslow, el formuló la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de 5 necesidades.

Necesidad de orden inferior, de peligro, incluye el deseo de seguridad, estabilidad y ausencia de dolor, necesidad de orden superior: sociales o de amor: El hombre tiene la necesidad de agruparse, formar o informalmente de sentirse uno mismo querido.

Estima: Es necesario recibir reconocimiento de los demás de lo contrario se frustran los esfuerzos de esta forma, se debe generar sentimientos de prestigio, de confianza en sí mismo proyectándose al medio en que interactúan.

Autorealización: Significa desarrollar al máximo el potencial de cada uno, se trata de una sensación de autosuperación permanente el llegar a ser todo lo que uno se ha propuesto como meta.

La teoría de Abraham Maslow, se adapta a las empresas, a las instituciones de servicios educativos y otros.

2.2.4. Competencia profesional:

“Son las cualidades, conocimientos, aptitudes y actitudes de las personas que desempeñan un cargo dentro de la empresa o en el caso de las Instituciones Educativas de director, docente, administrativos y trabajadores, hay una serie de definiciones que tienen las mismas características nombradas” (Hidalgo, 2009, p.15).

Menciona el concepto de Marelli (2000, p.15) “La competencia es una

capacidad laboral, medible necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir para producir los resultados deseados por la organización. Está conformado por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos” y agrega que son: “capacidades humanas susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo”. La define como la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño.

En un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto, es decir la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser.

2.2.5. Evaluación del desempeño laboral:

Para Chiavenato (2009, p.203) la evaluación del desempeño actualmente debe adoptar un esquema dinámico, que esencia debe ser democrática, participativa, incluyente y muy motivadora; la cual debería orientarse por el siguiente camino:

Formulación de objetivos mediante consensos: Los objetivos son formulados en conjunto con el evaluado y el gerente, mediante una negociación en consenso, por lo tanto los objetivos no se impone. Cuando se alcanzan los objetivos trazados la empresa debe obtener un beneficio y el evaluado también con un premio o algún tipo de incentivo remunerable, este premio debe ser considerable, de tal modo que el evaluado pueda sentirse motivado a continuar con las evaluaciones posteriores.

Compromiso personal para alcanzar objetivos formulados de común acuerdo: Puede presente a manera de contrato formal o psicológico que representa el pacto con los objetivos. El personal evaluado debe aceptar los objetivos compartidos plenamente, hacer su mayor esfuerzo y compromiso para cumplirlos. Esta es una condición que debe cumplirse.

Acuerdo y negociación con el gerente respecto de la asignación de los recursos y medios necesarios para alcanzar los objetivos: Una vez definidos los objetivos con el compromiso de alcanzarlos, el siguiente paso es tener los recursos y medios para alcanzarlos con eficacia. Estos recursos pueden ser materiales (equipos, maquinarias, etcétera), humanos (equipos de trabajo o trabajadores individuales) o también inversiones personales en la capacitación y el desarrollo profesional del evaluado, esta capacitación forma parte del costo necesario para conseguir los objetivos.

Desempeño: Hace referencia al comportamiento del evaluado orientado a llegar a cumplir efectivamente los objetivos. En esencia el desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos trazados.

Medición constante de los resultados y comparación con los objetivos: Se trata de verificar costo – beneficio del proceso. La medición de los resultados al igual que los objetivos debe ser cuantitativos, creíbles y confiables, así también dar una idea clara de cómo están las cosas y como se encuentra el esfuerzo del evaluado.

Realimentación intensa y continúa evaluación conjunta: Esto implica una gran cantidad de realimentación, por lo tanto una buena comunicación, con el objetivo de incrementar la consistencia y reducir la discordancia. El objetivo es que el evaluado debe saber cómo está funcionando para establecer una relación entre el esfuerzo colocado en las labores y el resultado alcanzado por ello.

2.2.6 Beneficios de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2009, p.207), “cuando un programa de evaluación del desempeño se plantea, coordina y desarrolla bien genera beneficios de corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad”.

Beneficios al gerente: proporciona medida para mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados, comunicar y hacerles comprender que la evaluación es un sistema objetivo, el cual permite saber cómo está su desempeño y ayuda neutralizar la subjetividad.

Beneficios para la persona: conocer los aspectos del comportamiento y desempeño de los trabajadores que la empresa valora, conocer las expectativas de su líder en cuanto a su desempeño, en cuanto sus puntos fuertes y débiles, conocer las medidas que el líder toma para mejorar su desempeño como programas de capacitación, corrección de errores, calidad, atención al trabajo entre otros; y hacer una autoevaluación y crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personales.

Beneficios para la organización: permite evaluar su potencial humano y definir la contribución de cada empleado, identificar empleados que necesiten rotarse o perfeccionarse en determinadas actividades o los que están listos para un ascenso, dinamizar su política mediante oportunidades y mejora de las relaciones humanas en el trabajo.

Estos beneficios mencionados son claves para una buena gestión de evaluación del desempeño, ya que pone de claro manifiesto la preocupación de la empresa por el personal y asimismo le muestra al trabajador las expectativas que la empresa tiene de él. No en todas las empresas se comunica los beneficios de las evaluaciones es por eso que se ven dificultades y resistencias por parte de los empleados ante una evaluación del desempeño, ya que se piensa es que para juzgar el trabajo del funcionario y no como medio de crecimiento personal y organizacional.

2.3. Definición conceptual de términos:

Comunicación:

“Trato o correspondencia entre personas, es un proceso mediante el que se transmite información a través de signos, en toda forma de comunicación existe un emisor, un receptor y un mensaje, con un código y un canal”(Saavedra, 2012, pág. 208).

Desempeño laboral:

“Es la eficacia del personal que trabaja dentro de una organización, empresa o institución educativa (Hidalgo, 2009, Pág. 5).

Identidad organizacional:

“Conjunto de principios fines, de la institución visión, misión, valores y creencias con lo que la institución educativa se identifica y se diferencia de otras instituciones”.(Sovero,2008,pag.15)

Motivación:

“Es el proceso interno inferido que activa, guía y mantiene la conducta a lo largo del tiempo”(Saavedra, 2012, pág. 173).

Normas de convivencias:

“Reglas de conducta y actividades, basado en las normas morales, que se adoptan y se deben cumplir para una buena relación interpersonal en la institución educativa”(Ramos, 2013,Pág. 435).

Redes educativas institucionales:

“Conjunto de instituciones educativas que tienen por objetivo la cooperación, intercambio y ayuda reciproca para elevar la calidad profesional de los docentes, optimizar los recursos humanos, compartir equipos, infraestructura, material educativo y coordinar para mejorar la calidad de los servicios educativos”(Ministerio de Educación, 2012,Pag. 26).

Relaciones Humanas:

“Son todas las interacciones y vínculos que se establecen entre personas, basadas en normas y principios aceptados, que tiene como acción principal el respeto”(Daltón, 2007, Pág. 2).

Organización:

“Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas entre dos o más personas. La cooperación entre estas personas es esencial para la existencia de la organización” (Chiavenato, 2009,Pág. 6).

Trabajo en Grupo:

“Forma común de realizar actividades, donde se identifican características, roles, normas y comunicación efectiva, para lograr el desarrollo adecuado de las acciones a realizar”(Daltón, 2007, Pág. 176).

CAPITULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis

3.1.1. General

Existe relación directa y significativa entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

3.1.2. Específicos:

- H1 : El compañerismo se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.
- H2 : La comunicación eficaz se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Institución educativa pública del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.
- H3 : El trabajo en grupo se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

3.2. Variables

Variable: Relaciones Humanas

Variable: Desempeño Laboral

3.2.1. Definición Conceptual

Relaciones Humanas:“Relaciones Humanas estudian la interacción. Pueden realizarse en ámbitos organizacionales o personales, pueden ser formales o informales, estrecha o distante, antagónica o cooperativa, individuales o colectivas, para fortalecer estas hay que conocer la propia psicología y utilizar las técnicas de una buena comunicación, “(Dalton, 2007, p.25).

Desempeño laboral: El desempeño según Matos (2009, p.6). afirma lo siguiente: “El desempeño laboral docente sería el conjunto de actividades que un docente lleva a cabo en el marco de su función como tal y que comprende desde la programación y preparación de las clases hasta las coordinaciones con otros docentes y con los

directivos para cuestiones relativas al currículo y la gestión de la Institución Educativa, pasando por su puesto por el desarrollo de clases o sesiones de aprendizaje, la evaluación de los aprendizajes, el seguimiento individualizado de los alumnos, la información que se le debe brindar a los padres y la evaluación de la propia práctica. ”

3.2.2. Definición Operacional

Tabla 1

Matriz de Operacional dad de Relaciones Humanas

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | N° de Items | Frecuencia | Instrumentos |
|--------------------|-------------------------|--|-------------|---|--------------|
| RELACIONES HUMANAS | 1.-El Compañerismo | 1.1.Se respetan las normas de convivencia institucional. 1.2.Existe control emocional entre los docentes 1.3.-Se motivan hacia el logro de metas. 1.4.-Existe solidaridad entre docentes. 1.5.-Colaboran con los docentes que atraviesan problemas | 12 | 1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre | Encuesta |
| | 2.- Comunicación Eficaz | 2.1.Se coordinan normas de trabajo: Estimulo y sanciones. 2.2.Se forman acuerdos por consenso 2.3.Se comunican 2.4.Se toleran las distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión. 2.5.Se observa capacidad de escuchar efectiva. | 08 | 4. Siempre | |
| | 3.-Trabajo en grupo | 3.1.Se coordinan funciones académicas. 3.2.Se establece un objetivo común 3.4.Existe armonía en los equipos de trabajo de docentes. 3.5.Existe un espíritu colectivista entre docentes. 3.6.Existe responsabilidad con los compromisos asumidos. | 10 | | |

Tabla 2

Matriz de Operacional dad de Desempeño Laboral

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | N° de Items | Frecuencia | Instrumentos |
|-------------------|------------------------------|--|-------------|---|--------------|
| DESEMPEÑO LABORAL | 1.- Comisión de trabajo. | 1.1. Presentación del Plan de trabajo. 1.2. Ejecución del Plan de trabajo. 1.3. Evaluación del Plan de trabajo. 1.4. Informe del Plan de trabajo. | 8 | 1. Nunca 2. A veces 3. Casi siempre | Encuesta |
| | 2. Cumplimiento de funciones | 2.1. Entrega sus programaciones curriculares. 2.2. Planifica sus sesiones de aprendizaje. 2.3. Entrega sus evaluaciones | 11 | 4. Siempre | |

| | | |
|------------------------------------|---|----|
| | oportunamente. | |
| | 2.4. Aplica el reglamento interno de la I.E. | |
| | 2.5. Elabora proyectos de innovación pedagógica. | |
| 3.-Identidad Organizacional | 1.1. Es puntual en sus labores. | |
| | 1.2. Participa en elaboración de documentos de gestión institucional. | |
| | 1.3. Participa en las reuniones técnicas – pedagógicas. | 11 |
| | 1.4. Participación en actividades cívicas patrióticas. | |
| | 1.5. Representa a la institución educativa en la comunidad. | |

3.3. Metodología:

3.3.1 Tipo de estudio

La investigación es básica sustantiva debido a que en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio; porque va a permitir conocer las características de las relaciones humanas y las dimensiones de la evaluación del desempeño laboral de los docentes, enriqueciendo a la vez el marco teórico conceptual psicológico y sociológico relacionado con estas dos variables.

De acuerdo con Hernández., Fernández. y Baptista. (2010) el enfoque sobre el cual se realiza este estudio es el enfoque cuantitativo, en la medida en que los datos recogidos serán analizados con procedimientos estandarizados de técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales (grados de correlación) de investigación. (p.5).

Según Hernández., Fernández. y Baptista. (2010) la investigación corresponde al nivel descriptivo, “ya que busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de las variables analizadas serán descritas a través de las teorías y de las percepciones que provienen de los mismos sujetos, siendo útil para mostrar con precisión las dimensiones de las variables desde un contexto o situación”. (p. 80).

3.3.2. Diseño de estudio

El diseño de la investigación es correlacional de corte transversal, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. Es transversal 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” (Fernández y Baptista, 2010, p.151.).

Es no experimental “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149).

El esquema es el siguiente:

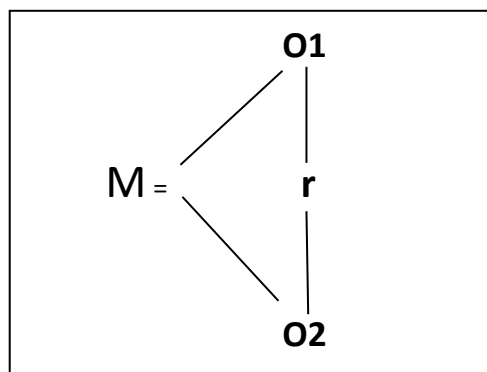


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

4.

Interpretando el diagrama se tiene:

M= Docente de Instituciones Educativas Públicas de nivel primaria y secundaria del distrito de San Juan de Miraflores

O 1= Variable: medida a través de la encuesta de relaciones humanas

O 2= Variable: medida a través de la encuesta de desempeño laboral

r = Coeficiente de correlación entre variables.

3.4.-Población y Muestra:

3.4.1. Población:

Según Carrasco (2006, p.92) “La población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”.

En el presente proyecto de investigación la población estuvo constituida por docentes del nivel primario y secundario perteneciente a la Institución Educativa Pública del Distrito de San Juan de Miraflores.

Frecuencia de la población del estudio Instituciones Educativas del nivel secundaria.

Tabla 3

·Población de estudio de la I.E publicas de distrito de San Juan de Miraflores

| Instituciones | Docentes |
|----------------------|------------|
| Javier Heraud | 140 |
| Toribio Seminario | 32 |
| Naciones Unidas | 94 |
| Héroes de San Juan | 50 |
| César Vallejo | 83 |
| Centro Base San Juan | 125 |
| TOTAL | 524 |

Fuente: Instituciones Educativas Públicas del distrito de San Juan de Miraflores

N = 524

3.4.2. Muestra:

Según Carrasco (2006, p.93) “La muestra es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características secuenciales son las de ser objetiva y refleja fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra pueden generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población” en la presente investigación trabajamos con docentes de nivel primaria y secundaria de las Instituciones Educativas Públicas del distrito San Juan de Miraflores.

Para determinar el tamaño de la muestra general se utilizó la fórmula estadística de proporciones de una población finita

$$n = \frac{z^2 pqN}{Z^2 pq + e^2(N - 1)}$$

Donde:

- n Tamaño de la muestra que se desea encontrar
- N Tamaño de la población = 524
- Z Nivel de confianza al 95% establecido por el investigador = 1.96
- p Probabilidad de éxito (50% ó 0.5)
- q Probabilidad de fracaso (50% ó 0.5)
- e Margen de error permisible establecido por el investigador = 0.05

$$n = \frac{z^2 pqN}{Z^2 pq + e^2(N - 1)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(524)}{(3.8416)(0.5)(0.5) + (0.0025)(523)}$$

$$n = \frac{503.2496}{2.2679} = 221.901142$$

Redondeo: n= 222

n = muestra =222

N= Población= 524

Luego, para la distribución maestra por cada I.E. se empleó la siguiente formula

$$n/Nfn$$

$$n/Nfn = 222/524 = 0,4236 = \text{Docentes}$$

La muestra constituida así, estuvo compuesta por diferentes instituciones educativa pública del distrito de San Juan de Miraflores la selección de la muestra de docentes

es la siguiente:

Tabla 4

Muestra de estado de la I.E publicas del distrito San Juan de Miraflores

| DOCENTE DE LA I.E PUBLICA DEL DISTRITO SAN JUAN DE MIRAFLORES | POBLACIÓN | MUESTRA |
|--|-----------|---------|
| - Javier Heraud | 140 | 59 |
| - Toribio Seminario | 32 | 14 |
| - Naciones Unidas | 94 | 40 |
| - Héroes de San Juan | 50 | 21 |
| - César Vallejo | 83 | 35 |
| - Centro Base San Juan | 125 | 53 |
| TOTAL | 524 | 222 |

Fuente: Elaboración propia

n = muestra =222

3.5. Método de Investigación:

Los métodos empleados en el presente trabajo de investigación son:

Método descriptivo: Según (Hernández et al. 2010, p.80.) corresponde al método descriptivo, éste se ha empleado para describir y analizar sistemáticamente lo que ya existe con respecto a las variaciones o a las condiciones de una situación. En estos estudios se obtiene información acerca de las características, comportamientos, fenómenos, hechos. Como estudio trata de precisar la naturaleza de una situación tal como se presenta en un momento dado.

Como indica el autor en el presente estudio solo se describieron las variables haciendo uso de las teorías ya planteadas por diferentes autores, el cual nos permitirá tener un horizonte más amplio de las variables, hubo manipulación de dichas variables.

Método Hipotético - Deductivo: Es un modo de razonamiento que lleva a conclusiones partiendo de lo general, aceptado como válido, hacia aplicaciones particulares. Este método parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos.

3.6. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos.

En la presente investigación se han utilizado técnicas e instrumentos de recolección de datos según Carrasco (2006) “Se denomina a aquellas técnicas, que permiten obtener y recopilar información contenida en documentos relacionados con el problema y objetivo de investigación” dentro de ellos podemos mencionar.

Técnicas documentales

El fichaje, según Carrasco (2006, p. 114)”consiste en registrar o consignar información significativa y de interés para el investigador por escrito, en tarjeteros de diferentes tamaños, llamadas fichas”, para el presente trabajo se ha trabajado con ficha:

Fichas textuales.

Fichas bibliográficas

Fichas de resumen

Técnicas de campo, que vamos a emplear en el presente trabajo de investigación son:

La encuesta: Según Carrasco (2006, p.154) “La encuesta puede definirse como una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas, directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo. Para el presente trabajo se aplicará un cuestionario de preguntas a los docentes, para indagar su opinión acerca de la variable x y y , así como otros factores de las variables intervinientes.

Validez del instrumento: En razón a que la consistencia de los resultados de una investigación presenta un valor científico, los instrumentos de medición deben ser confiables y válidos, por ello, para determinar la validez de los instrumentos antes de aplicarlos serán sometidos a un proceso de validación de la siguiente

manera:

Estructuración desde un concepto unitario que propone que deben reunirse distintas evidencias para construirlo estableciendo los criterios de inclusión en estos apartados fundamentales, propias del nivel teórico-conceptual, como validez de constructo, esto es, las razones por las que pueden ser incorrectas las inferencias sobre los constructos que caracterizan las operaciones del estudio.

La validez de constructo, se establecerá el grado del instrumento para medir las variables de la investigación en relación al objetivo que pretende medir.

La validez de contenido de dicho instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide.

El procedimiento de validación de contenido que se utilizó para los instrumentos en este estudio fueron sometidos a un proceso de aprobación mediante la técnica de peritaje o juicio de expertos en el área, antes de su aplicación

Tabla 5

Relacion.de Juicio de expertos

| Validador | Grado | Opinión |
|---------------------|----------|-----------|
| José Muñoz Salazar | Doctor | Aplicable |
| Noel Alcas Zapata | Magister | Aplicable |
| John Murillo Flores | Magister | Aplicable |
| Resultado final | | Aplicable |

Fuente : Elaboración propia

Confiabilidad de los instrumentos: Para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas se aplicó el Alfa de Conbrach, donde nos indicó a que el instrumento es confiable.

Para determinar la confiabilidad de la encuesta sobre Relaciones humanas se aplicó una prueba la encuesta a un grupo piloto de sujetos de aproximadamente el 20% de la muestra, la misma que arrojó un coeficiente alfa de **0.942**, lo cual permite decir que el instrumento empleado en la prueba piloto tiene un nivel

aceptable de confiabilidad.

Tabla 6

Nivel de confiabilidad de Encuesta de Relaciones humanas

| CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO | | Niveles de Relaciones humanas | |
|-------------------------------|-----------------|-------------------------------|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válidos | 65 | 100.0 |
| | Excluidos(a) | 0 | .0 |
| | Total | 65 | 100.0 |
| | Nº de elementos | 30 | 100.0 |
| Estadísticos de fiabilidad | | | |
| Alpha de Conbrach | | 0.942 | 100.0 |

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

De acuerdo al índice de discriminación el instrumento para medir los niveles relaciones humanas, presenta todos los ítems positivos y de confiabilidad alta, esto significa que los ítems están midiendo lo mismo que busca el instrumento, por lo cual, no es necesario eliminar ningún ítem.

Luego para determinar la confiabilidad del instrumento sobre desempeño laboral se aplicó una encuesta a una prueba piloto de sujetos de aproximadamente el 20% de la muestra, la misma que arrojó un coeficiente alfa de **0.946** lo cual permite decir que el instrumento empleado en la prueba piloto para medir, es un nivel aceptable de confiabilidad.

Tabla 7

Nivel de confiabilidad de Encuesta de Desempeño laboral

| CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO | | Niveles de Desempeño laboral | |
|-------------------------------|-----------------|------------------------------|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válidos | 65 | 100.0 |
| | Excluidos(a) | 0 | .0 |
| | Total | 65 | 100.0 |
| | Nº de elementos | 30 | 100.0 |
| Estadísticos de fiabilidad | | | |
| Alpha de Conbrach | | 0.946 | 100.0 |

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

De acuerdo al índice de discriminación el instrumento para medir los niveles de Desempeño laboral que presenta todos los ítems positivos y de confiabilidad alta, esto significa que los ítems están midiendo lo mismo que el instrumento, por lo cual, no es necesario eliminar ningún ítem.

- **La observación:**

Según Carrasco (2006, p.157) “Es un proceso intencional de captación de las características, cualidades y propiedades de los objetos y sujetos de la realidad a través de nuestros sentidos o con la ayuda de profesores intervinientes que amplían su limitada capacidad, nuestro presente trabajo se inició con el método de la observación, el experimentar en forma real las dos variables que hemos estudiado.

3.7. Método de Análisis de datos:

Se han analizado la distribución de muestreo para la prueba para determinar: si el polígono de frecuencia obtenida es o si se aproxima a una distribución normal.

Se han determinado si el polígono de frecuencia obtenida es homogéneo o no. Como nuestra muestra es grande entonces se usa métodos estadístico para muestra grandes. En nuestro caso se aplicó la prueba Rho de Spearman en razón a que las variables han sido medidas de manera ordinal y la muestra es mayor a 50. Se buscó encontrar un valor crítico que servirá para probar la hipótesis.

Se aplicaron las reglas para la prueba de hipótesis para rechazar o no la hipótesis nula de acuerdo al valor crítico obtenido para compararlo con el valor del nivel en un nivel de confianza de 0.05.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Después de la obtención de los datos a partir de los instrumentos descritos, procedemos al análisis de los mismos, en primera instancia se presentan los resultados generales de los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva, donde se aprecian los niveles de las variables, para después tratar la prueba de hipótesis tanto general y específica.

Tabla 8

Distribución de frecuencias entre relaciones humanas y el desempeño laboral de las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Miraflores.

| Desempeño laboral | Relaciones humanas | | | | | | Total | |
|-------------------|--------------------|------------|-----------|------------|--------------|------------|------------|-------------|
| | Nada adecuado | | Adecuado | | Muy adecuado | | | |
| | fi | % | fi | % | Fi | % | fi | % |
| Deficiente | 55 | 25% | 24 | 11% | 5 | 2% | 84 | 38% |
| Regular | 21 | 10% | 30 | 14% | 21 | 10% | 72 | 32% |
| Sobresaliente | 17 | 8% | 9 | 4% | 40 | 18% | 66 | 30% |
| Total | 93 | 42% | 63 | 29% | 66 | 30% | 222 | 100% |

Fuente: Encuesta realizada en los docentes en las I.E públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

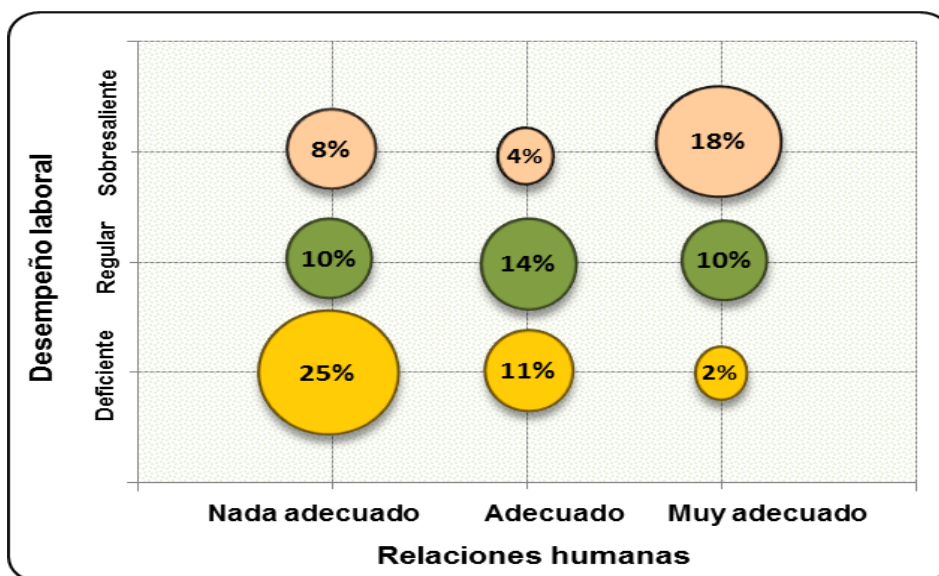


Figura 1. Niveles entre el desempeño laboral y las relaciones humanas

De la tabla 1 y figura 1, se observa la asociación de las variables de estudio en

cuanto a tres niveles en los cuales ha sido medido cada uno, apreciándose lo siguiente: entre el nivel “sobresaliente” de la variable desempeño laboral y el nivel “muy adecuado” de la variable relaciones humanas se agrupa un 18% de los encuestados; en seguida entre el nivel “regular” de la variable desempeño laboral y el nivel “adecuado” de la variable relaciones humanas se agrupa un 14% de los encuestados y entre el nivel “deficiente” de la variable desempeño laboral y el nivel “nada adecuado” de la variable relaciones humanas se agrupa un 25% de los encuestados; por lo que se comprende que existe dificultades en la muestra en un 25% ya que ellos consideran que las relaciones humanas no son adecuadas y que el desempeño laboral es deficiente. Asociándose en este nivel más bajo el mayor porcentaje de la muestra, para ambas variables.

Tabla 9
Distribución de frecuencias entre el compañerismo y el desempeño laboral de las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Miraflores.

| Desempeño laboral | Compañerismo | | | | | | Total | |
|-------------------|---------------|------------|-----------|------------|--------------|------------|------------|-------------|
| | Nada adecuado | | Adecuado | | Muy adecuado | | fi | % |
| | fi | % | fi | % | Fi | % | | |
| Deficiente | 43 | 19% | 35 | 16% | 6 | 3% | 84 | 38% |
| Regular | 23 | 10% | 29 | 13% | 20 | 9% | 72 | 32% |
| Sobresaliente | 10 | 5% | 16 | 7% | 40 | 18% | 66 | 30% |
| Total | 76 | 42% | 80 | 28% | 66 | 30% | 222 | 100% |

Fuente: Encuesta realizada en los docentes en las I.E públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

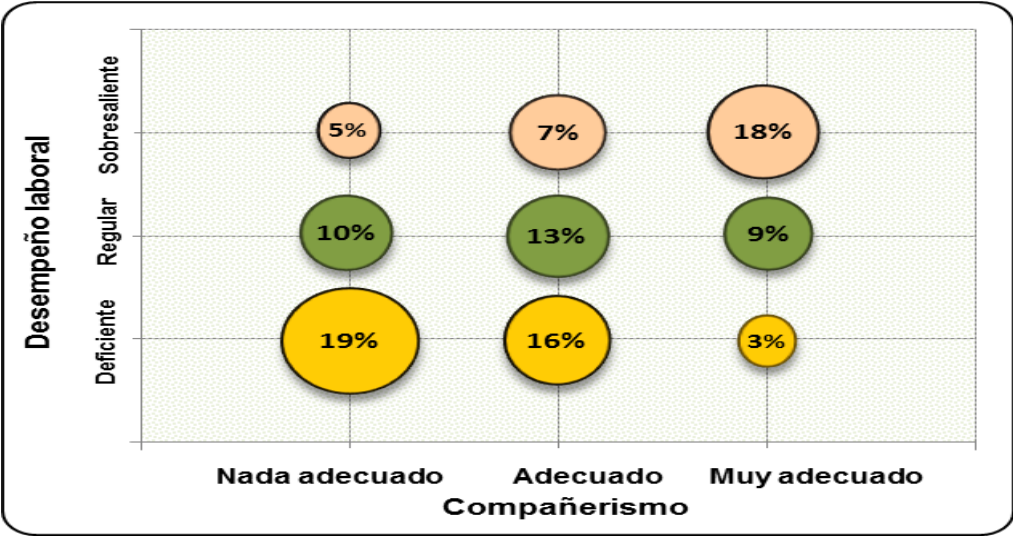


Figura 2. Niveles entre el desempeño laboral y compañerismo

En la tabla 2 y figura 2, se observa la asociación entre la dimensión compañerismo y la variable desempeño laboral como sigue: entre el nivel “sobresaliente” de la variable desempeño laboral y el nivel “muy adecuado” de la dimensión compañerismo se agrupa un 18% reflejando un contexto laboral muy positivo para ambos casos, pero en porcentajes mínimos; en seguida se observa que entre el nivel “regular” del desempeño laboral y el nivel “adecuado” de la dimensión compañerismo se agrupa un 13 % de los encuestados, lo cual indica una situación normal del trabajo docente en las instituciones educativas de la muestra observada.

Y finalmente entre el nivel “deficiente” de la variable desempeño laboral y el nivel “nada adecuado” de la dimensión compañerismo se agrupa un 19% de los encuestados; deduciéndose que existe dificultades en este nivel, ya que es el más bajo y refleja el porcentaje más alto. Por lo tanto existe la necesidad de mejorar el compañerismo entre los colegas, para elevar el desempeño laboral con un trabajo más articulado y coordinado.

Tabla 10
Distribución de frecuencias entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral de las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Miraflores.

| Desempeño laboral | Comunicación eficaz | | | | | | Total | |
|----------------------|---------------------|------------|-----------|------------|--------------|------------|------------|-------------|
| | Nada adecuado | | Adecuado | | Muy adecuado | | | |
| | fi | % | Fi | % | Fi | % | fi | % |
| Deficiente | 57 | 26% | 21 | 10% | 6 | 3% | 84 | 38% |
| Regular | 28 | 13% | 24 | 11% | 20 | 9% | 72 | 32% |
| Sobresaliente | 13 | 6% | 9 | 4% | 44 | 20% | 66 | 30% |
| Total | 98 | 42% | 54 | 28% | 70 | 30% | 222 | 100% |

Fuente: Encuesta realizada en los docentes en las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

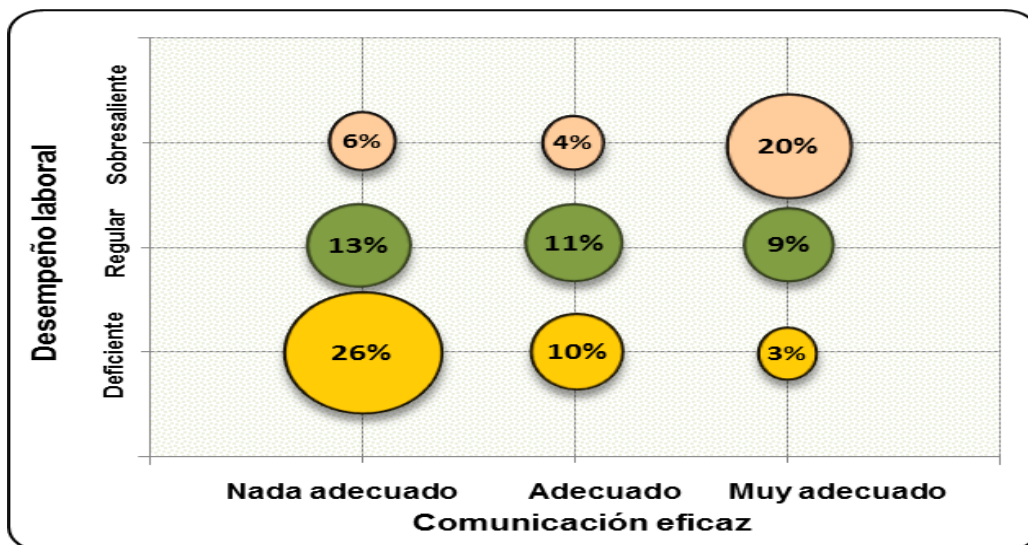


Figura 3. Niveles entre el desempeño laboral y la comunicación eficaz

Interpretación:

En la tabla 3 y figura 3, se observa la asociación entre la dimensión comunicación eficaz y la variable desempeño laboral como sigue: entre el nivel “sobresaliente” de la variable desempeño laboral y el nivel “muy adecuado” de la dimensión comunicación eficaz se agrupa un 20% reflejando una buena comunicación y buen desempeño laboral de la muestra, pero en porcentajes mínimos; en seguida se observa que entre el nivel “regular” del desempeño laboral y el nivel “adecuado” de la dimensión comunicación eficaz se agrupa un 11 % de los encuestados, lo cual indica una comunicación en estándares normales entre colegas en las instituciones educativas de la muestra observada.

Y finalmente entre el nivel “deficiente” de la variable desempeño laboral y el nivel “nada adecuado” de la dimensión comunicación eficaz se agrupa un 26% de los encuestados; deduciéndose que existe dificultades en este nivel, ya que es el más bajo y refleja el porcentaje más alto. Por lo tanto existe la necesidad de mejorar el la comunicación entre los colegas, para de este modo mejorar el desempeño laboral de los docentes de la muestra observada.

Tabla 11

Distribución de frecuencias entre trabajo en grupo y el desempeño laboral de las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Miraflores.

| Desempeño laboral | Trabajo en grupo | | | | | | Total | |
|-------------------|------------------|------------|-----------|------------|--------------|------------|------------|-------------|
| | Nada adecuado | | Adecuado | | Muy adecuado | | | |
| | fi | % | fi | % | Fi | % | fi | % |
| Deficiente | 51 | 23% | 26 | 12% | 7 | 3% | 84 | 38% |
| Regular | 16 | 7% | 31 | 14% | 25 | 11% | 72 | 32% |
| Sobresaliente | 9 | 4% | 17 | 8% | 40 | 18% | 66 | 30% |
| Total | 76 | 34% | 74 | 33% | 72 | 32% | 222 | 100% |

Fuente: Encuesta realizada en los docentes en las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

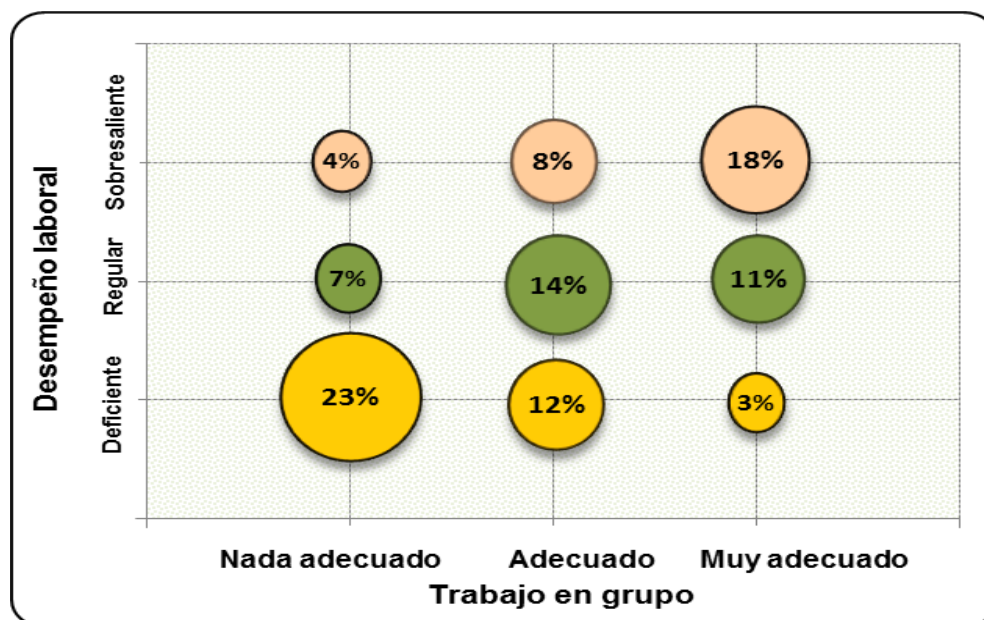


Figura 4. Niveles entre el desempeño laboral y el trabajo en grupo

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 4, se observa la asociación entre la dimensión trabajo en grupo y la variable desempeño laboral como sigue: entre el nivel “sobresaliente” de la variable desempeño laboral y el nivel “muy adecuado” de la dimensión trabajo en grupo se agrupa un 18% reflejando un adecuado trabajo en equipo y buen desempeño laboral de la muestra, pero en porcentajes mínimos; en seguida se observa que entre el nivel “regular” del desempeño laboral y el nivel “adecuado” de la dimensión trabajo en grupo se agrupa un 14 % de los encuestados, lo cual indica

que los docentes si logran un trabajo en equipo en niveles normales en las instituciones educativas públicas del distrito de San Juan de Miraflores.

Y finalmente entre el nivel “deficiente” de la variable desempeño laboral y el nivel “nada adecuado” de la dimensión trabajo en equipo se agrupa un 23% de los encuestados; deduciéndose que existe dificultades de integración y trabajo coordinado en este nivel, ya que es el nivel más bajo y refleja el porcentaje más alto. Por lo tanto existe la necesidad de integrar mejor a los docentes de la muestra.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Prueba de hipótesis general:

Ho: No existe relación directa y significativa entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

Ha: Existe relación directa y significativa entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 12

Correlación entre Relaciones humanas y Desempeño laboral

| | | Relaciones humanas | Desempeño laboral |
|-----------------|--------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Relaciones humanas | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,667* |
| | | N | 222 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,667* |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | 222 |

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

Sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación significativa entre las relaciones humanas y el desempeño laboral, hallándose un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0,667; lo cual indica que la correlación es alta.

Luego, ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013. Hallándose además una correlación alta entre las variables.

Hipótesis específica 1

Ho: **NO** existe relación directa y significativa entre el compañerismo y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

Ha: Existe relación directa y significativa entre el compañerismo y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 13

Correlación entre Compañerismo y Desempeño laboral

| | | | Compañerismo | Desempeño laboral |
|------------------------|-------------------|----------------------------|--------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Compañerismo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,555* |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 222 | 222 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,555* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 222 | 222 |

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

Sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que si existe relación significativa entre el compañerismo y el 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 0,555; lo cual indica que la correlación es moderada.

Luego, ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación. Por lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre el compañerismo y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013. Hallándose además una correlación moderada entre las dimensiones.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa y significativa entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. Públicas del Distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

Ha: Existe relación directa y significativa entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. Públicas del Distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

Tabla 14

Correlación entre Comunicación eficaz y Desempeño laboral

| | | Comunicación eficaz | Desempeño laboral |
|-----------------|---------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación eficaz | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,617* |
| | | N | 222 |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,617* |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 222 | 222 |

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

Sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación significativa entre comunicación eficaz y el 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 0,617; lo cual indica que la correlación es alta.

Luego, ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación.

Por lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013. Hallándose además una correlación alta entre las dimensiones.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación directa y significativa entre trabajo en grupo y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

Ha: Existe relación directa y significativa entre trabajo en grupo y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula (Ho). Y, se acepta Ha

Tabla 15

Correlación entre Trabajo en grupo y Desempeño laboral

| | | Trabajo en grupo | Desempeño laboral | |
|-----------------|-------------------|----------------------------|-------------------|-------|
| Rho de Spearman | Trabajo en grupo | Coeficiente de correlación | 1,000 | |
| | | Sig. (bilateral) | ,619* | |
| | | N | 222 | |
| | Desempeño laboral | Coeficiente de correlación | ,619* | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 222 | 222 |

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

Sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman, se aprecia que sí existe relación significativa entre trabajo en grupo y el 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 0,619; lo cual indica que la correlación es alta.

Luego, ante las evidencias estadísticas presentadas se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación.

Por lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre trabajo en grupo y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013. Hallándose además una correlación baja entre las dimensiones.

4.2 Discusión:

Con respecto a la hipótesis general, se halló el valor $p = 0.000$ y un nivel de correlación de 0,667 demostrando que existe relación directa y significativa entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013. Y sobre la información recogida a través de la encuesta se ha podido observar que al responder las preguntas los maestros manifiestan que si las relaciones humanas son mal llevadas entonces se genera desmotivación y rompimiento de relaciones lo cual dificulta el trabajo entre colegas por lo tanto no alcanzan sus metas institucionales. Con estos resultados se ha corroborado la teoría Dalton (2007) sobre las relaciones humanas el cual consideraba que son interacciones que se da en los individuos de una sociedad, la cual tiene grados de órdenes jerárquicos. Las relaciones humanas se basan principalmente en los vínculos existentes entre los miembros de la sociedad. Son reglas de oro que pretenden solucionar los problemas de entendimiento entre las personas y por otro lado se ha podido corroborar la teoría de Matos (2009) que

sostiene que el desempeño laboral es el cumplimiento de sus funciones o tareas específicas, desarrollo adecuado de los procedimientos que se deben seguir, asumir las políticas que se deben respetar, todos orientados a los objetivos que se deben cumplir en la organización laboral. Por lo tanto debemos tratar de llevarnos bien entre colegas y trabajar armoniosamente.

Con respecto a la hipótesis específica 1, se halló el valor $p = 0.000$ y un nivel de correlación de 0,555 demostrando que existe relación directa y significativa entre el compañerismo y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013. A través de este estudio también hemos podido ver que los docentes han respondido que el compañerismo es muy importante para ellos en la medida que permite que una institución trabaje con su personal unido y así alcanzar sus metas más rápido, porque es una relación que uno entabla con otro trabajador para poder alcanzar sus metas, si las relaciones de compañerismo son adecuadas se producirá un clima o ambiente óptimo para las buenas relaciones humanas, lo cual sería ideal para las instituciones educativas. Y con estos resultados se ha podido corroborar la teoría de Robbins (2009) que dice que compañerismo se puede definir como la condición de estar juntos y compartir actividades, intereses o experiencias. El compañerismo también significa en cierto modo tener un sentimiento de grupo y aportar nuestras experiencias, conocimientos y habilidades por el bien de ese grupo. Las principales características son: las actitudes de bondad, respeto y confianza entre los miembros que son parte de ella.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se halló el valor $p = 0.000$ y un nivel de correlación de 0,617 demostrando que existe relación directa y significativa entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013. De este resultado se puede precisar que los docentes también manifiestan que si no existe una adecuada comunicación entre compañeros de una organización laboral, entonces surgirán los conflictos laborales y malos entendidos, pudiendo conllevarlos a romper relaciones y

aislarlos en vez de permitirles trabajar en equipo. Y manifiestan que sí se ha visto deteriorada las relaciones humanas en las instituciones educativas por malos entendidos entre colegas o emplear una comunicación autoritaria entre los directores y sus subordinados (docentes). Y con esto se ha corroborado la teoría de Cabrera (2004) el cual manifiesta que la comunicación eficaz es la base de las relaciones humanas exitosas en cualquier ambiente donde el hombre debe interactuar con sus semejantes y aunque podría entenderse el término explícitamente en lo que tiene que ver con los mensajes hablados, la comunicación eficaz involucra toda una serie de elementos muchos más complejos.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se halló el valor $p = 0.000$ y un nivel de correlación de 0,619 demostrando que existe relación directa y significativa entre trabajo en grupo y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013. Sobre estos resultados podemos precisar que los maestros manifiestan que a veces es difícil trabajar en grupos bien articulados en las instituciones educativas, porque hay algunos colegas que son individualistas o que no se sienten comprometidos con el equipo y participan muy poco en el cumplimiento de sus funciones. Y que por eso muchas veces se generan discusiones, ya que se reclama la participación equitativa de los miembros del equipo. Ellos mismos agregan que si se van a formar grupos se deberían establecer reglas de trabajo bien claras de tal manera que cada uno se comprometa a cumplirlas. Con esto se ha podido corroborar la teoría de Robbins (2009) que define al grupo como dos o más individuos que interactúan que son interdependientes y se reúnen para lograr objetivos particulares. Y que los grupos son formales y no formales, se entienden por grupos formales aquellos que define la estructura de la organización, con trabajos designados que establecen tareas. En los grupos formales los comportamientos que alguien debe tener quedan estipulados por las metas organizacionales y se dirigen al cumplimiento de estas. Y que el trabajo en grupo es de suma importancia dentro de una organización, especialmente en una institución educativa, las personas interactuamos diariamente en grupo en nuestra familia, en nuestro club social y en nuestro trabajo, el grupo permite hacer un trabajo

ameno, motivado, participativo y también con conflictos entre sus integrantes, por eso es importante conocer el desarrollo de la dinámica interna de los grupos.

Conclusiones

Primera: Sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman la hipótesis general, se halló el valor $p = 0.000$ y un nivel de correlación de 0,667. Por lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013. Hallándose además una correlación alta entre las variables.

Segunda: Sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman la hipótesis específica 1, se halló el valor $p = 0.000$ y un nivel de correlación de 0,555. Por lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre el compañerismo y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

Tercera: Sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman la hipótesis específica 2, se halló el valor $p = 0.000$ y un nivel de correlación de 0,617. Por lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013. Hallándose además una correlación alta entre las dimensiones.

Cuarta: Sometido a la prueba estadística de Rho de Spearman la hipótesis específica 3, se halló el valor $p = 0.000$ y un nivel de correlación de 0,619. Por lo cual se concluye que existe relación directa y significativa entre trabajo en grupo y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

Sugerencias

Primera: Realizar charlas, cursos y seminarios para mejorar las relaciones humanas en la Instituciones Educativas Públicas del distrito de San Juan de Miraflores.

Segunda: Fomentar la comunicación eficaz en toda la comunidad educativa del distrito de San Juan de Miraflores para sí impulsar las buenas relaciones humanas y el buen desempeño laboral en los docentes.

Tercera: Incentivar el trabajo en grupo en los docentes de las Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores, indicándoles la importancia de su aplicación.

Cuarta: Reconocer y premiar a los docentes que tengan un buen desempeño laboral y se identifiquen con su Institución Educativa.

Quinta: Comunicar el resultado del presente trabajo a las instituciones educativas públicas del distrito san Juan de Miraflores para que mejoren las relaciones humanas y en consecuencia mejore el desempeño laboral de los docentes.

Referencias Bibliográficas

- Acuña, F. (2010) Gestión Educativa. Lima – Editorial San Marcos. Primera Edición
- Alvarado, O. (1990) Administración de la Educación. Lima –Perú
- Alfaro, B. Rivarola G. (2005) Influencia del Liderazgo en la Competitividad de las Organizaciones Peruanas (Tesis) Universidad Pontificia Católica del Perú – Lima – Perú.
- Bedoya, S. (2003) La Nueva Gestión de Personas y su Evaluación de Desempeño en Empresas Competitivas (Tesis). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Cabrera, M. (2008) Editorial Súper gráfico – E.I.R.L. Primera Edición La comunicación y administración de conflicto. Editorial Grambs-Lima-Perú 1ª edición
- Carrasco, S. (2006) Metodología de la Investigación Científica. Lima. San Marcos. Primera Reimpresión
- Chiavenato, I. (2009) Administración de Recursos Humanos. México. Editorial Mc Graw Hill Educación. Novena Edición
- Contreras, P. (2005) Micro Política Escolar: Estilo de Liderazgo de una Directora y Participación de Docentes y Alumnos en la Gestión Escolar. Estudios de casos en un Centro Educativo de Nivel Secundaria de Lima- Norte (Tesis) Universidad Pontificia Católica del Perú – Lima – Perú.
- Dalton, M. Hoyle D. y Watts, M. (2007) Relaciones Humanas. México. Editorial Thomson. Tercera Edición

- Daniel G. (2006) Inteligencia Social la Nueva Ciencia de las Relaciones Humanas. México. Editorial Kairos S.A. Primera Edición
- Dubrin A. (2008) Relaciones Humanas Comportamiento Humano en el Trabajo. México. Editorial Pearson Educación. Novena Edición
- Erocina, C. y Sabino R. (2009) Influencia del Programa Sembrando Armonía en el Clima Organizacional de los Trabajadores de la Institución Educativa N° 88033 “José María Arguedas” (Tesis) Universidad Cesar Vallejo – Chimbote Ancash - Perú.
- Fayol. H, (1986) Administración Industrial y General Herrero Hermanos Sues, S.A. Mexico - Duodécima Edición
- Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2010) Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc. Graw – Hilly. Quinta Edición
- Hidalgo M. (2009) Desempeño Docente. Lima. Editorial San Marcos. Primera Edición
- Lacunza, A. (2009). Habilidades sociales preescolares: una escala para niños de contextos de pobreza. Lima: Revista de Psicología- Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. Vol. XXVII
- Lopez, C. (2011) Las Relaciones Interpersonales como factor determinante de la Comunicación (Tesis) Universidad de Guatemala- Guatemala.
- Marroquin, R. y Campos J. (2007) Pedagogía de la Investigación Científica – Tesis de Postgrado. 1972-2007. Lima. Editorial San Marcos. Primera Edición
- Navarro,P.(2007) Ética y perfil profesional Editorial MVFenix E.I.R.L. Lima-Perú Primera Edición

Ministerio de educación (2012) *Gestionando con eficiencia una Institución Educativa*.
Lima. Editorial Distribuidora J.C.

Morocho, B.(2010) *Influencia del Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa Ugel N° 01 – Lima Sur* (Tesis). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.

Orellana, R. (2012) *La importancia de la Práctica de las Relaciones Humanas y Valores Humanos en el Alumnado 3ero. Básico del Instituto de Educación Básica por Cooperativa con Orientación en Computación de la Comunidad de Shusho del Municipio y Departamento de Shuquimula* (tesis). Universidad Panamericana. Facultad de Educación – Guatemala.

Ramírez, B. (2006). *Evaluación Integral del Desempeño de la Ugel 06 de Lima, para el mejoramiento de la calidad de la Enseñanza y Educación*. (tesis). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta – Lima -Perú.

Ramírez, C. (2010). *La Comunicación Asertiva como Estrategia para mejorar las Relaciones Interpersonales en los Docentes*. (tesis). Universidad Central de Caracas – Venezuela.

Robbins, S. (2009) *Comportamiento Organizacional*. México. Editorial Pearson Education. Décimo Tercera Edición

Saavedra, F. (2012) *Psicología*. Lima. Editorial Andina S.A.C. Primera Edición

Sánchez, H. Reyes C. (1987) *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Lima. San Marcos. Tercera Reimpresión

Sovero, H. (2008) *Gestión Educacional AMEX-SAC Lima-Perú* Primera Edición

Stoner, J. Freeman, E. (1996) *Administración*. México. Prentice – Halla, Inc. Sexta Edición

Taylor, F. (1986) *Principios de la Administración Científica* Herrero Hermanos, Sues, S.A. México - Trigésima Reimpresión

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Título: Relaciones humanas y desempeño laboral en docentes de las instituciones educativas pública del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLE E INDICADORES | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|--|-------------|-------------|------------------------|---|-------------------------------|---|----------------------------|---|-------------|-------------|-------------------------------|--|-------------------------------------|--|------------------------------------|---|
| <p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Qué relación existe entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los docentes de las I.E públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>1.- ¿Qué relación existe entre el compañerismo y el desempeño laboral en los docentes de las I.E. públicas del Distrito de San Juan de Miraflores, 2013?</p> <p>2.- ¿Qué relación existe entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral en los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013?</p> <p>3.- ¿Qué relación existe entre el trabajo en grupo y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013?</p> | <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Establecer la relación existente entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013?.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>1.- Establecer la relación existente entre el compañerismo y el desempeño laboral en los docentes de las I.E. Públicas del Distrito de San Juan de Miraflores, 2013?</p> <p>2.- Establecer la relación existente entre la comunicación eficaz y el desempeño laboral de funciones en los docentes de las I.E. Públicas del Distrito de San Juan de Miraflores, 2013?</p> <p>3.- Establecer la relación existente entre el trabajo en grupo y el desempeño laboral en los docentes de la I.E. Públicas del Distrito de San Juan de Miraflores, 2013?.</p> | <p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación directa entre las relaciones humanas y el desempeño laboral de los docentes de las I.E. públicas del distrito de San Juan de Miraflores, 2013</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS</p> <p>H1.- El compañerismo de los docentes se relaciona directamente con el desempeño laboral en los docentes de las I.E Públicas del Distrito de San Juan de Miraflores, 2013.</p> <p>H2.- La comunicación eficaz se relaciona con el desempeño laboral en los docentes de la I.E Públicas del Distrito de San Juan de Miraflores, 2013.</p> <p>H3.- El trabajo en grupo se relaciona directamente con el desempeño laboral en los docentes de las I.E. Públicas del Distrito de San Juan de Miraflores, 2013.</p> | <p>Variable 1: Relaciones humanas</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Compañerismo</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Se respetan las normas de convivencia institucional Existe control emocional entre los docentes Se motivan hacia el logro de metas. Existe solidaridad entre docentes Colaboran con los docentes que atraviesan problemas </td> </tr> <tr> <td>2. Comunicación eficaz</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Se coordinan normas de trabajo: estímulos y sanciones Se toman acuerdos por consenso Se comunican sentimientos Se tolera los distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión. Se observa capacidad de escucha efectiva. </td> </tr> <tr> <td>3. Trabajo en grupo</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Se coordinan funciones académicas Se establece un objetivo común. Existe armonía en los equipos de trabajo de docentes Existe un espíritu colectivista entre docentes Existe responsabilidad con los compromisos asumidos </td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Comisión de trabajo</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Presentación de plan de trabajo Ejecución de plan de trabajo Evaluación del plan de trabajo Informe del plan de trabajo </td> </tr> <tr> <td>2. Cumplimiento de funciones</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Entrega sus programaciones curriculares oportunamente. Planifica sus sesiones de aprendizaje. Entrega sus evaluaciones oportunamente. Aplica el reglamento interno de la I.E Elabora proyectos de innovación pedagógica. </td> </tr> <tr> <td>3. Identidad organizacional</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Es puntual en sus labores. Participa en elaboración de documentos de gestión institucional Participa en las reuniones Técnico- Pedagógica Participación en actividades cívicas patrióticas. Representa a la institución educativa en la comunidad </td> </tr> </tbody> </table> | | Dimensiones | Indicadores | 1. Compañerismo | <ul style="list-style-type: none"> Se respetan las normas de convivencia institucional Existe control emocional entre los docentes Se motivan hacia el logro de metas. Existe solidaridad entre docentes Colaboran con los docentes que atraviesan problemas | 2. Comunicación eficaz | <ul style="list-style-type: none"> Se coordinan normas de trabajo: estímulos y sanciones Se toman acuerdos por consenso Se comunican sentimientos Se tolera los distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión. Se observa capacidad de escucha efectiva. | 3. Trabajo en grupo | <ul style="list-style-type: none"> Se coordinan funciones académicas Se establece un objetivo común. Existe armonía en los equipos de trabajo de docentes Existe un espíritu colectivista entre docentes Existe responsabilidad con los compromisos asumidos | Dimensiones | Indicadores | 1. Comisión de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> Presentación de plan de trabajo Ejecución de plan de trabajo Evaluación del plan de trabajo Informe del plan de trabajo | 2. Cumplimiento de funciones | <ul style="list-style-type: none"> Entrega sus programaciones curriculares oportunamente. Planifica sus sesiones de aprendizaje. Entrega sus evaluaciones oportunamente. Aplica el reglamento interno de la I.E Elabora proyectos de innovación pedagógica. | 3. Identidad organizacional | <ul style="list-style-type: none"> Es puntual en sus labores. Participa en elaboración de documentos de gestión institucional Participa en las reuniones Técnico- Pedagógica Participación en actividades cívicas patrióticas. Representa a la institución educativa en la comunidad |
| Dimensiones | Indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Compañerismo | <ul style="list-style-type: none"> Se respetan las normas de convivencia institucional Existe control emocional entre los docentes Se motivan hacia el logro de metas. Existe solidaridad entre docentes Colaboran con los docentes que atraviesan problemas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Comunicación eficaz | <ul style="list-style-type: none"> Se coordinan normas de trabajo: estímulos y sanciones Se toman acuerdos por consenso Se comunican sentimientos Se tolera los distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión. Se observa capacidad de escucha efectiva. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Trabajo en grupo | <ul style="list-style-type: none"> Se coordinan funciones académicas Se establece un objetivo común. Existe armonía en los equipos de trabajo de docentes Existe un espíritu colectivista entre docentes Existe responsabilidad con los compromisos asumidos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dimensiones | Indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Comisión de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> Presentación de plan de trabajo Ejecución de plan de trabajo Evaluación del plan de trabajo Informe del plan de trabajo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Cumplimiento de funciones | <ul style="list-style-type: none"> Entrega sus programaciones curriculares oportunamente. Planifica sus sesiones de aprendizaje. Entrega sus evaluaciones oportunamente. Aplica el reglamento interno de la I.E Elabora proyectos de innovación pedagógica. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Identidad organizacional | <ul style="list-style-type: none"> Es puntual en sus labores. Participa en elaboración de documentos de gestión institucional Participa en las reuniones Técnico- Pedagógica Participación en actividades cívicas patrióticas. Representa a la institución educativa en la comunidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| TIPO DE INVESTIGACION | DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN | MUESTRA | INSTRUMENTOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|---|--------------|---------|-----------------|-----|----|---------------------|----|----|-------------------|----|----|----------------------|----|----|-----------------|----|----|------------------------|-----|----|-------|-----|-----|--|-----------------|
| <p>El tipo de investigación para el presente trabajo corresponde Descriptivo Correlacional, porque se busca la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables en una misma muestra de sujetos.</p> <p>Cuando se trata de una muestra de sujetos, el investigador observa la presencia o ausencia de la variable que desea relacionar y luego compara por medio de la técnica estadística de análisis de correlación (Sánchez Carlessi, 1996)</p> <p>En la presente investigación vamos a correlacionar la variable Relaciones Humanas y desempeño laboral en los docentes del nivel primaria y secundario del distrito de San Juan de Miraflores, 2013.</p> | <p>El presente diseño correlacionar tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular.</p> <p>Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas presuntamente relacionadas y después cuantifican y analizan la vinculación (Hernández, Fernández y Baptista 2010)</p> <p>El siguiente esquema es el de presente trabajo.</p> <div data-bbox="600 596 842 847" data-label="Diagram"> <pre> graph TD M[M] --> Ox[O_x] M --> Oy[O_y] Ox <--> r Oy </pre> </div> <p>Donde “M” es la muestra en la que se va a realizar el estudio y la sub- índice x,y en cada o nos indica las observaciones obtenidas en cada una de la dos variables distintas, la r hace mención a la posible relación existente entre las variables estudiadas.</p> <p>L : Esquema adaptado a nuestra investigación.</p> <p>M : Docente de instituciones de nivel primaria y secundaria del Distrito de San Juan de Miraflores.</p> <p>nte : Encuesta sobre Relaciones Humanas.</p> <p>O_x : Encuesta del desempeño laboral.</p> <p>O_y : Encuesta del desempeño laboral.</p> | <p>Población:</p> <p>Según Carrasco (2006) “La población es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación.</p> <p>En el presente proyecto de investigación la población está constituida por docentes del nivel primario y secundario perteneciente a la Institución Educativa del Distrito de San Juan de Miraflores. Frecuencia de la población del estudio Instituciones Educativas del nivel secundaria.</p> <table border="1" data-bbox="976 663 1532 1046"> <thead> <tr> <th>DOCENTE DE LA I.E PUBLICA DEL DISTRITO SAN JUAN DE MIRAFLORES</th> <th>POBLACIÓN</th> <th>MUESTRA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- Javier Heraud</td> <td>140</td> <td>59</td> </tr> <tr> <td>- Toribio Seminario</td> <td>32</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>- Naciones Unidas</td> <td>94</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>- Heroes de San Juan</td> <td>50</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>- César Vallejo</td> <td>83</td> <td>35</td> </tr> <tr> <td>- Centro Base San Juan</td> <td>125</td> <td>53</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>524</td> <td>222</td> </tr> </tbody> </table> | DOCENTE DE LA I.E PUBLICA DEL DISTRITO SAN JUAN DE MIRAFLORES | POBLACIÓN | MUESTRA | - Javier Heraud | 140 | 59 | - Toribio Seminario | 32 | 14 | - Naciones Unidas | 94 | 40 | - Heroes de San Juan | 50 | 21 | - César Vallejo | 83 | 35 | - Centro Base San Juan | 125 | 53 | TOTAL | 524 | 222 | <p>En la presente muestra se ha tomado en cuenta a los profesores de nivel de primaria y secundaria pública del distrito de San Juan de Miraflores, el tipo de muestra utilizado en el probabilístico en el cual todos los conformantes de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionado</p> <p>Luego, para la distribución maestra por cada I.E. se empleó la siguiente formula</p> $n/N \text{ fn} = 222/524 = 0,4236 = \text{Docentes}$ <p>La muestra constituida así, está compuesta por diferentes I.E. Públicas del distrito de San Juan de Miraflores</p> | <p>Encuesta</p> |
| DOCENTE DE LA I.E PUBLICA DEL DISTRITO SAN JUAN DE MIRAFLORES | POBLACIÓN | MUESTRA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Javier Heraud | 140 | 59 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Toribio Seminario | 32 | 14 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Naciones Unidas | 94 | 40 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Heroes de San Juan | 50 | 21 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - César Vallejo | 83 | 35 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| - Centro Base San Juan | 125 | 53 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL | 524 | 222 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE 1: RELACIONES HUMANAS

| | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | Nº Items | Escalas de valoración | Rango/Niveles | Instrumento | |
|--|----------------------------|---|--|---|---|---|-------------|---|
| RELACIONES HUMANAS Conjunto de normas y técnicas que se aplican para la interrelación y comprensión entre los integrantes de la Institución Educativa. | COMPAÑERISMO | Se respetan las normas de convivencia institucional. | - Los docentes aplican las normas de convivencia institucional. - Pone en práctica las normas de convivencia institucional. | 2 | Nunca A veces Casi siempre Siempre | Muy adecuadas Adecuadas Nada adecuado | Encuesta | |
| | | Forma de interrelación interpersonal entre los integrantes de la Institución Educativa. | Existe control emocional entre los docentes. | - Los docentes comunican de forma cortés y tolerante con su compañero. - Se disculpan ante los errores cometidos. - Comunica sus sentimientos, expectativas y proyectos personales. | | | | 3 |
| | | | Se motivan hacia el logro de metas. | - El docente incentiva el trabajo de sus colegas. - Los docentes reconoce y felicita por el trabajo realizado por su compañero. - Realiza sugerencias positivas a los trabajos que se ejecutan. | | | | 3 |
| | | | Existe solidaridad entre docentes | - Ayuda en los trabajos que realizan sus colegas maestros. - Se identifica con los problemas que afrontan los maestros. | | | | 2 |
| | COMUNICACIÓN EFICAZ | Actividad de transmisión de la información clara. Transparente y fluida entre docentes. | Colaboran con los docentes que atraviesan problemas. | - Participa en las acciones de ayuda de sus colegas que afrontan problemas de salud. - Indaga por la inasistencia de sus compañeros de trabajo. | 2 | Nunca A veces Casi siempre | | |
| | | | Se coordinan normas de trabajo: estímulos y sanciones. | - Los docentes conocen los estímulos y sanciones de su actividad laboral. - Comunican los estímulos y sanciones. | 2 | | | |
| | | | Se toman acuerdos por consenso. | - Los docentes participan activamente en los acuerdos tomados en reunión o asambleas generales. | 1 | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|---|--|---|---------|--|--|
| | | Se comunica sentimientos | <ul style="list-style-type: none"> - Los docentes expresan en forma verbal y gestual su estado de ánimo. - Comunica de forma transparente su agrado o desagrado ante una falta | 2 | Siempre | | |
| TRABAJO EN GRUPO Acciones, objetivos, metas y logros realizado por dos o más personas dentro de la I.E. | Se tolera los distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión. | <ul style="list-style-type: none"> - Es tolerante y acepta la decisión de la mayoría. | 1 | Nunca A veces Casi siempre Siempre | | | |
| | Se observa capacidad de escucha afectiva. | <ul style="list-style-type: none"> - Los docentes escuchan con atención las palabras de sus compañeros. - -No interrumpe la comunicación verbal de sus compañeros. | 2 | | | | |
| | Se coordinan funciones académicas. | <ul style="list-style-type: none"> - Elaboran sus actividades académicas con los profesores integrantes de su área - Toma decisiones académicas para el grado en forma grupal | 2 | | | | |
| | Se establece un objetivo común | <ul style="list-style-type: none"> - Toma decisiones en reuniones de equipo de trabajo. - Participa en las acciones para lograr el objetivo común. | 2 | | | | |
| | Existe armonía en los equipos de trabajo docente | <ul style="list-style-type: none"> - Los docentes respetan el liderazgo del grupo - Los docentes se comunican en forma veraz y transparente | 2 | | | | |
| | Existe un espíritu colectivista entre docentes | <ul style="list-style-type: none"> - Los docentes coordinan por equipos de trabajo - Se toman decisiones a nivel de equipo de trabajo. | 2 | | | | |
| | Existe responsabilidad es con los compromisos asumidos ante el grupo. | <ul style="list-style-type: none"> - Los docentes asumen con responsabilidad las tareas asignadas por el grupo de trabajo - Comunica las acciones y logros realizados. | 2 | | | | |

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

| DEF. VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | Nº Items | Escala de valoración | Rango Niveles | Instrumento |
|--|---|--|---|----------|----------------------|--|-------------|
| DESEMPEÑO LABORAL Es la forma de trabajo de los integrantes de la Institución Educativa para lograr metas, que están sujetas a reglas, funciones como parte de sus deberes y derechos. | COMISIONES DE TRABAJO Actividades que desarrolla un docente como complemento de su labor técnico pedagógico | <i>Presentación de plan de trabajo.</i> | Los docentes presentan el plan de trabajo por comisiones oportunamente. Elaboran el plan de trabajo por comisiones en el tiempo debido. | 2 | Nunca | Sobresaliente Regular Deficiente | Encuesta |
| | | <i>Ejecución de plan de trabajo.</i> | Los docentes ejecutan el plan de trabajo por comisiones. Coordinan la ejecución del plan de trabajo por comisiones. | 2 | A veces | | |
| | | <i>Evaluación del plan de trabajo.</i> | Analiza las acciones y resultados obtenidos por la comisión de trabajo en el que participó. Escribe las recomendaciones para mejorar el trabajo por comisión. | 2 | Casi siempre | | |
| | | <i>Informe de plan de Trabajo.</i> | Los docentes presentan el informe del plan de trabajo ejecutado. Coordina con los integrantes de las comisiones el informe final. | 2 | Siempre | | |
| | CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES Deberes y derecho que aplica el docente en su actividad laboral diaria. | <i>Entrega sus programaciones curriculares oportunamente</i> | Los docentes presentan sus programaciones curriculares por áreas y grados, a la Dirección. Aplica las normas del Ministerio de Educación para el presente año escolar. | <u>2</u> | Nunca | | |
| | | <i>Planifica sus sesiones de aprendizaje.</i> | Los docentes aplican las normas de convivencia institucional en sus sesiones de aprendizaje. Pone en práctica los tres momentos del aprendizaje. Utiliza materiales didácticos de diferentes características. | <u>3</u> | Casi siempre | | |
| | | <i>Entrega sus evaluaciones oportunamente</i> | Los docentes presentan el Registro de evaluación de los alumnos. Presentan la estadística de la evaluación de los alumnos. Presentan el informe técnico-pedagógico por trimestre. | <u>3</u> | Siempre | | |
| | | <i>Aplica el reglamento Interno de la I.E.</i> | Los docentes conocen sus deberes y derechos. Ponen en práctica el Reglamento Interno de la I.E. | <u>2</u> | | | |
| | | <i>Elabora proyectos de innovación pedagógica.</i> | Coordina la elaboración de proyecto de innovación pedagógica | 1 | | | |
| | | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|---|---|--|--|--|
| <p>IDENTIDAD ORGANIZACIONAL</p> <p>Acciones y actividades que realiza el docente como integrante de la I.E. que tiene un estilo y característica propia.</p> | <p><i>Es puntual en sus labores.</i></p> | <p>Los docentes llegan a clase a la hora indicada. Terminan sus clases en la hora señalada. Permanece en el aula en las clases que realiza.</p> | 3 | <p>Nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p> | | |
| | <p><i>Participa en elaboración de documentos de gestión institucional.</i></p> | <p>Participa en la elaboración del PEI. Elaboran actividades para el PAT, según su área y comisión. Elaboran el PCI.</p> | 3 | | | |
| | <p><i>Participa en reuniones técnico pedagógico</i></p> | <p>Los docentes intervienen sugiriendo ideas, modificaciones y alternativas a los temas tratados. Informa sobre el rendimiento de los alumnos en su área.</p> | 2 | | | |
| | <p><i>Participación en actividades cívico-patrióticas</i></p> | <p>Los docentes disertan sobre una fecha cívica del calendario escolar. Participa en simulacros de sismo. Participa en actividades de prevención de los accidentes de tránsito.</p> | 3 | | | |

CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES HUMANAS Y DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento de recolección de datos consiste en un cuestionario de preguntas cerradas tipo escala de likert , el cual tiene como finalidad recabar información necesaria y suficiente para evaluar .Las Relaciones Humanas y Desempeño Laboral en docentes de las Instituciones Educativas Del distrito de San Juan de Miraflores.

Los datos obtenidos serán tratados con absoluta confidencialidad, pues solo servirán para fines de investigación, en consecuencia, a los mismos solo tendrá acceso el investigador. De la veracidad y objetividad con la cual sea respondido este instrumento, dependerá la validez y confiabilidad de los resultados. Por lo tanto, se sugiere a los docentes encuestados ajustarse a la realidad en cuanto le sea posible.

Los resultados que se desprenden de esta investigación se pondrán al servicio de las Instituciones Educativas y docentes investigadores. Para el mejoramiento de las Relaciones Humanas y Desempeño Laboral en docentes de las Instituciones Educativas Del Distrito de San Juan de Miraflores.

INSTRUCCIONES

A continuación usted encontrara una serie de afirmaciones relacionadas sobre Relaciones Humanas y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Del Distrito de San Juan de Miraflores , a esta afirmaciones se le a hecho corresponder una escala cual-cuantitativa de frecuencia ,con categorías del 1 al 4.

Lea cuidadosamente cada afirmación ponga una (x) el número de la escala que usted considere. Este documento se aplicara en un solo acto personal que elabora en las Instituciones Educativas y será contestada por los Docentes Nombrados y Contratados.

DATOS INFORMATIVOS

Institución Educativa _____

| TIEMPO DE SERVICION | | SITUACION LABORAL | | SEXO | |
|---------------------|-----|-------------------|-----|------|-----|
| | | | | F | M |
| Mas de 20 años | () | Nombrado | () | () | () |
| Mas de 15 años | () | Contratado | () | () | () |
| Mas de 10 años | () | | | | |
| Mas de 9 años | () | | | | |

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

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

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE. RELACIONES HUMANAS

I COMPAÑERISMO

| Indicadores: | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|
| 1.¿Los docentes aplican las normas de convivencia institucional? | | | | |
| 2.¿Pone en práctica las normas de convivencia institucional? | | | | |
| 3.¿Los docentes comunican de forma cortés y tolerante con su compañero? | | | | |
| 4.¿Se disculpan ante los errores cometidos? | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 5.¿Comunica sus sentimientos, expectativas y proyectos personales? | | | | |
| 6.¿El docente incentiva el trabajo de sus colegas? | | | | |
| 7.¿Los docentes reconocen y felicita por el trabajo realizado por su compañeros? | | | | |
| 8.¿Realiza sugerencias positivas a los trabajos que se ejecutan? | | | | |
| 9.¿Ayuda en los trabajos que realizan sus colegas maestros? | | | | |
| 10.¿Se identifica con los problemas que afrontan los maestros? | | | | |
| 11.¿Participa en las acciones de ayuda de sus colegas que afrontan problemas de salud. | | | | |
| 12.¿Indaga por la inasistencia de sus compañeros de trabajo? | | | | |

II.COMUNICACIÓN EFICAZ.

| Indicadores: | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|
| 13.¿Los docentes conocen los estímulos y sanciones de su actividad laboral? | | | | |
| 14.¿Comunican los estímulos y sanciones? | | | | |
| 15.¿Los docentes participan activamente en los acuerdos tomados en reunión o asambleas generales? | | | | |
| 16.¿Los docentes expresan en forma verbal y gestual su estado de ánimo? | | | | |
| 17.¿Comunica de forma transparente su agrado o desagrado ante una falta? | | | | |
| 18.¿Es tolerante y acepta la decisión de la mayoría? | | | | |
| 19.¿Los docentes escuchan con atención las palabras de sus compañeros? | | | | |
| 20.¿No interrumpen la comunicación verbal de sus compañeros? | | | | |

III.TRABAJO EN GRUPO

| Indicadores: | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|
| 21.¿Elaboran sus actividades académicas con los profesores integrantes de su área? | | | | |
| 22.¿Toma decisiones académicas para el grado en forma grupal? | | | | |
| 23.¿Toma decisiones en reuniones de equipo de trabajo? | | | | |
| 24.¿Participa en las acciones para lograr el objetivo común? | | | | |
| 25.¿Los docentes respetan el liderazgo del grupo? | | | | |
| 26.¿Los docentes se comunican en forma veraz y transparente? | | | | |
| 27.¿Los docentes coordinan por equipos de trabajo? | | | | |
| 28.¿Se toman decisiones a nivel de equipos de trabajo? | | | | |
| 29.¿Los docentes asumen con responsabilidad las tareas asignadas por el grupo de trabajo? | | | | |
| 30.¿Comunica las acciones y logros realizados? | | | | |

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

I. COMISIONES DE TRABAJO:

| Indicadores: | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|
| 1. ¿Los docentes presentan el plan de trabajo por comisiones oportunamente? | | | | |
| 2. ¿Elaboran el plan de trabajo por comisiones en el tiempo debido? | | | | |
| 3. ¿Los docentes ejecutan el plan de trabajo por comisiones? | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 4. ¿Coordinan la ejecución del plan de trabajo por comisiones? | | | | |
| 5. ¿Analiza las acciones y resultados obtenidos por la comisión de trabajo en el que participó? | | | | |
| 6. ¿Escribe las recomendaciones para mejorar el trabajo por comisión? | | | | |
| 7. ¿Los docentes presentan el informe del plan de trabajo ejecutado? | | | | |
| 8. ¿Coordina con los integrantes de las comisiones el informe final? | | | | |

II. CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES

| Indicadores: | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|
| 9.¿Los docentes presentan sus programaciones curriculares por áreas y grados, a la Dirección? | | | | |
| 10.¿Aplica las normas del Ministerio de Educación para el presente año escolar? | | | | |
| 11.¿Los docentes aplican las normas de convivencia institucional en sus sesiones de aprendizaje? | | | | |
| 12.¿Pone en práctica los tres momentos del aprendizaje? | | | | |
| 13.¿Utiliza materiales didácticos de diferentes características? | | | | |
| 14.¿Los docentes presentan el Registro de evaluación de los alumnos? | | | | |
| 15.¿Presentan la estadística de la evaluación de los alumnos? | | | | |
| 16.¿Presentan el informe técnico-pedagógico por trimestre? | | | | |
| 17.¿Los docentes conocen sus deberes y derechos? | | | | |
| 18.¿Ponen en práctica el Reglamento Interno de la I.E? | | | | |
| 19.¿Coordina la elaboración de proyectos de Innovación Pedagógica? | | | | |

III. IDENTIDAD ORGANIZACIONAL:

| Indicadores: | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|
| 20.¿Los docentes llegan a clase a la hora indicada? | | | | |
| 21.¿Terminan sus clases en la hora señalada? | | | | |
| 22.¿Permanece en el aula en las clases que realiza? | | | | |
| 23.¿Participa en la elaboración del PEI? | | | | |
| 24.¿Elaboran actividades para el PAT, según su área y comisión? | | | | |
| 25.¿Elaboran el PCI? | | | | |
| 26.¿Los docentes intervienen sugiriendo ideas, modificaciones y alternativas a los temas tratados? | | | | |
| 27.¿Informa sobre el rendimiento de los alumnos en su área? | | | | |
| 28.¿Los docentes disertan sobre una fecha cívica del calendario escolar? | | | | |
| 29.¿Participa en simulacros de sismo? | | | | |
| 30.¿Participa en actividades de prevención de los accidentes de tránsito? | | | | |

Nota

PEI: Proyecto Educativo Institucional

PAT: Plan Anual de Trabajo

PCI: Proyecto Curricular Institucional

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Anexo 1: CUESTIONARIO DE RELACIONES HUMANAS

| Estadísticos total-elemento | | | | |
|--|---|--|--|---|
| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
| 1. ¿Los docentes aplican las normas de convivencia institucional? | 88,8615 | 179,684 | ,724 | ,937 |
| 2. ¿Pone en práctica las normas de convivencia institucional? | 88,6154 | 181,990 | ,611 | ,938 |
| 3. ¿Los docentes comunican de forma cortés y tolerante con su compañero? | 88,8308 | 184,830 | ,552 | ,939 |
| 4. Se disculpan ante los errores cometidos? | 89,1231 | 181,235 | ,502 | ,940 |
| 5. ¿Comunica sus sentimientos, expectativas y proyectos personales? | 89,2769 | 180,860 | ,602 | ,938 |
| 6. ¿El docente incentiva el trabajo de sus colegas? | 88,9692 | 181,343 | ,608 | ,938 |
| 7. ¿Los docentes reconocen y felicitan por el trabajo realizado por sus compañeros? | 89,0615 | 180,184 | ,619 | ,938 |
| 8. ¿Realiza sugerencias positivas a los trabajos que se ejecutan? | 88,8615 | 183,902 | ,496 | ,939 |
| 9. ¿Ayuda en los trabajos que realizan sus colegas maestros? | 88,8769 | 180,485 | ,656 | ,938 |
| 10. ¿Se identifica con los problemas que afrontan los maestros? | 88,8308 | 181,924 | ,609 | ,938 |
| 11. ¿Participa en las acciones de ayuda de sus colegas que afrontan problemas de salud. | 88,6923 | 183,435 | ,518 | ,939 |
| 12. ¿Indaga por la inasistencia de sus compañeros de trabajo? | 89,3077 | 180,216 | ,588 | ,938 |
| 13. ¿Los docentes conocen los estímulos y sanciones de su actividad laboral? | 88,7385 | 181,165 | ,584 | ,938 |
| 14. ¿Comunican los estímulos y sanciones? | 89,0154 | 178,390 | ,615 | ,938 |
| 15. ¿Los docentes participan activamente en los acuerdos tomados en reunión o asambleas generales? | 88,7385 | 179,790 | ,744 | ,937 |
| 16. ¿Los docentes expresan en forma verbal y gestual su estado de ánimo? | 88,9692 | 185,312 | ,458 | ,940 |
| 17. ¿Comunica de forma transparente su agrado o desagrado ante una falta? | 88,8615 | 188,027 | ,385 | ,940 |

| | | | | |
|--|---------|---------|------|------|
| 18. ¿Es tolerante y acepta la decisión de la mayoría? | 88,4923 | 185,504 | ,500 | ,939 |
| 19. ¿Los docentes escuchan con atención las palabras de sus compañeros? | 88,7231 | 184,110 | ,547 | ,939 |
| 20. ¿No interrumpen la comunicación verbal de sus compañeros? | 88,8462 | 190,070 | ,191 | ,943 |
| 21. Elaboran sus actividades académicas con los profesores integrantes de su area? | 88,4462 | 179,845 | ,612 | ,938 |
| 22. ¿Toma decisiones académicas para el grado en forma grupal? | 88,3538 | 182,388 | ,576 | ,938 |
| 23. ¿Toma decisiones en reuniones de equipo de trabajo? | 88,3692 | 183,018 | ,644 | ,938 |
| 24. ¿Participa en las acciones para lograr el objetivo común? | 88,3692 | 182,893 | ,651 | ,938 |
| 25. ¿Los docentes respetan el liderazgo del grupo? | 88,6154 | 181,522 | ,617 | ,938 |
| 26. ¿Los docentes se comunican en forma veraz y transparente? | 88,7692 | 185,055 | ,454 | ,940 |
| 27. ¿Los docentes coordinan por equipos de trabajo? | 88,4615 | 184,377 | ,580 | ,939 |
| 28. ¿Se toman decisiones a nivel de equipos de trabajo? | 88,4000 | 182,994 | ,649 | ,938 |
| 29. ¿Los docentes asumen con responsabilidad las tareas asignadas por el grupo de trabajo? | 88,5385 | 181,377 | ,677 | ,937 |
| 30. ¿Comunica las acciones y logros realizados? | 88,6308 | 181,705 | ,632 | ,938 |

Anexo 2: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

| Estadísticos total-elemento | | | | |
|---|--|---|--------------------------------------|--|
| | Media de la escala si se elimina el elemento | Varianza de la escala si se elimina el elemento | Correlación elemento-total corregida | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
| 1. ¿Los docentes presentan el plan de trabajo por comisiones oportunamente? | 97,7846 | 164,734 | ,422 | ,945 |
| 2. ¿Elaboran el plan de trabajo por comisiones en el tiempo debido? | 97,7692 | 164,118 | ,490 | ,944 |
| 3. ¿Los docentes ejecutan el plan de trabajo por comisiones? | 97,6462 | 161,513 | ,684 | ,942 |

| | | | | |
|---|---------|---------|------|------|
| 4. ¿Coordinan la ejecución del plan de trabajo por comisiones? | 97,7538 | 161,032 | ,650 | ,942 |
| 5. ¿Analiza las acciones y resultados obtenidos por la comisión de trabajo en el que participó? | 98,0308 | 158,249 | ,598 | ,943 |
| 6. ¿Escribe las recomendaciones para mejorar el trabajo por comisión? | 98,1231 | 159,703 | ,579 | ,943 |
| 7. ¿Los docentes presentan el informe del plan de trabajo ejecutado? | 97,7846 | 158,234 | ,693 | ,942 |
| 8. ¿Coordina con los integrantes de las comisiones el informe final? | 97,8615 | 156,215 | ,755 | ,941 |
| 9. ¿Los docentes presentan sus programaciones curriculares por áreas y grados, a la Dirección? | 97,4154 | 164,403 | ,521 | ,944 |
| 10. ¿Aplica las normas del Ministerio de Educación para el presente año escolar? | 97,3846 | 167,522 | ,351 | ,945 |
| 11. ¿Los docentes aplican las normas de convivencia institucional en sus sesiones de aprendizaje? | 97,5231 | 162,191 | ,615 | ,943 |
| 12. ¿Pone en práctica los tres momentos del aprendizaje? | 97,3385 | 161,727 | ,657 | ,942 |
| 13. ¿Utiliza materiales didácticos de diferentes características? | 97,5846 | 158,497 | ,723 | ,942 |
| 14. ¿Los docentes presentan el Registro de evaluación de los alumnos? | 97,3077 | 163,654 | ,628 | ,943 |
| 15. ¿Presentan la estadística de la evaluación de los alumnos? | 97,4615 | 158,409 | ,698 | ,942 |
| 16. ¿Presentan el informe técnico-pedagógico por trimestre? | 97,4308 | 158,218 | ,672 | ,942 |
| 17. ¿Los docentes conocen sus deberes y derechos? | 97,4308 | 164,374 | ,522 | ,944 |
| 18. ¿Ponen en práctica el Reglamento Interno de la I.E? | 97,6154 | 161,147 | ,582 | ,943 |
| 19. ¿Coordina la elaboración de proyectos de Innovación Pedagógica? | 97,6615 | 157,759 | ,680 | ,942 |
| 20. ¿Los docentes llegan a clase a la hora indicada? | 97,7077 | 164,179 | ,506 | ,944 |
| 21. ¿Terminan sus clases en la hora señalada? | 97,5692 | 164,937 | ,397 | ,945 |
| 22. ¿Permanece en el aula en las clases que realiza? | 97,3385 | 162,665 | ,655 | ,943 |
| 23. ¿Participa en la elaboración del PEI? | 97,6769 | 160,347 | ,620 | ,943 |
| 24. ¿Elaboran actividades para el PAT, según su área y comisión? | 97,4000 | 162,838 | ,630 | ,943 |
| 25. ¿Elaboran el PCI? | 97,6000 | 160,963 | ,589 | ,943 |
| 26. ¿Los docentes intervienen sugiriendo ideas, modificaciones y alternativas a los temas tratados? | 97,6154 | 160,678 | ,628 | ,943 |
| 27. ¿Informa sobre el rendimiento de los alumnos en su área? | 97,4000 | 161,369 | ,698 | ,942 |

| | | | | |
|--|---------|---------|------|------|
| 28. ¿Los docentes disertan sobre una fecha cívica del calendario escolar? | 97,9538 | 162,107 | ,447 | ,945 |
| 29. ¿Participa en simulacros de sismo? | 97,2154 | 165,578 | ,525 | ,944 |
| 30. ¿Participa en actividades de prevención de los accidentes de tránsito? | 97,7231 | 160,203 | ,507 | ,944 |

Base de datos de la variable DESEMPEÑO LABORAL

| | VARIABLE : DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | | TOTAL | CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES | | | | | | | | | | TOTAL | IDENTIDAD ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | TOTAL | | |
|----|------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|-------|---------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|--------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|----|----|
| | COMISIONES DE TRABAJO | | | | | | | | | CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES | | | | | | | | | | | IDENTIDAD ORGANIZACIONAL | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 19 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 22 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 29 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 30 | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 34 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 35 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 11 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 36 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 34 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 32 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 41 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 15 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 38 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 40 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 25 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 43 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 36 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 38 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 42 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 40 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 41 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 32 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 41 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 33 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 42 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 43 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 36 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 19 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 30 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 28 |
| 37 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 30 | |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 30 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 40 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | |
| 41 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 22 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | |
| 44 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 37 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 | |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 34 | |
| 47 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | |
| 48 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 15 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 22 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 19 | |
| 49 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 32 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 34 | |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 35 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 37 | |
| 51 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 23 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 35 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 32 | |
| 52 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 22 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 30 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 32 | |
| 53 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 42 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 39 | |
| 54 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 16 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 37 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 32 | |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 21 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 36 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 36 | |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 40 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 39 | |
| 57 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 37 | |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 41 | |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 26 | |
| 60 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 37 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 | |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 37 | |
| 62 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | |
| 63 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 40 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | |
| 64 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 37 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 41 | |
| 65 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 14 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 | |
| 66 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 40 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 | |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | |
| 69 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 | |
| 70 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 42 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 40 | |
| 70 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 25 | |
| 71 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 31 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 25 | |
| 72 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 33 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 28 | |
| 73 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 41 | |
| 73 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 39 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 40 | |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 36 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 39 | |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | |
| 76 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 32 | | |
| 77 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | |
| 78 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | |
| 79 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---|----|
| 80 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 27 |
| 81 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 31 | | |
| 82 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 30 | | |
| 83 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 36 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | | |
| 84 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 16 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 31 | | |
| 85 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 20 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 31 | | | |
| 86 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | | |
| 87 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 28 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 26 | | | |
| 88 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | | |
| 89 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 40 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 34 | | |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | | |
| 91 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 37 | | |
| 92 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 36 | | | |
| 93 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 37 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 40 | | | |
| 94 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 31 | | |
| 95 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 23 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 34 | | |
| 96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 41 | | | |
| 97 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 34 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | | |
| 98 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 26 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 29 | | |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 41 | | | |
| 100 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 13 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 26 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 29 | | |
| 101 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 34 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | | |
| 102 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | | |
| 103 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | | |
| 104 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 28 | | |
| 105 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 34 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 | | |
| 106 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 15 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 27 | | | |
| 107 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 38 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 37 | | | |
| 108 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 | | |
| 109 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 19 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 19 | | |
| 110 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 | | | |
| 111 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 17 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 | | | |
| 112 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 41 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | | |
| 113 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 25 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | | | |
| 114 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 31 | | | |
| 115 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 26 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 28 | | | |
| 116 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | | |
| 117 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 31 | | |
| 118 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 37 | | |
| 119 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 32 | | |
| 120 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 41 | | |
| 121 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 39 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 35 | | | | |
| 122 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 39 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 34 | | |
| 123 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| 124 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 43 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 125 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 39 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | |
| 126 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 37 | | |
| 127 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 38 | | |
| 128 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 35 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 34 | | |
| 129 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 29 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 29 | | |
| 130 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | | |
| 131 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 19 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 28 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 27 | | |
| 132 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 33 | | |
| 133 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 26 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | | |
| 134 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 40 | | |
| 135 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 30 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 28 | | |
| 136 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 37 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 33 | | |
| 137 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 25 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 37 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | | |
| 138 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 11 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 15 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 20 | | |
| 139 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 11 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 19 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 21 | | |
| 140 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 41 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 | | |
| 141 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 39 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 35 | | |
| 142 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 14 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 15 | | |
| 143 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 40 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 38 | | |
| 144 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 43 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 | |
| 145 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 33 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 | | |
| 146 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 36 | | |
| 147 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 37 | | |
| 148 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | | |
| 149 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 19 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 25 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | | |
| 150 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 34 | | |
| 151 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 40 | | |
| 152 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 28 | | |
| 153 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 18 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | | |
| 154 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 33 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | | |
| 155 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | | |
| 156 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 39 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 | | |
| 157 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 33 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 35 | | |
| 158 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 31 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 25 | | |
| 159 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 28 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 25 | | |
| 160 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 22 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 29 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 25 | | |
| 161 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 19 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 23 | | |
| 162 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 | | |
| 163 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 25 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 28 | | |
| 164 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 29 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 39 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 | | |
| 165 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | | |
| 166 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 20 | | |
| 167 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 168 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 28 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 169 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 30 | |
| 170 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 23 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | |
| 171 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | |
| 172 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 | |
| 173 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 20 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 35 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 37 | |
| 174 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 42 | |
| 175 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 176 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 39 |
| 177 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 178 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 37 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 179 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 180 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 17 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 41 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 33 |
| 181 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 36 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 34 |
| 182 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 183 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 42 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 184 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 37 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 37 |
| 185 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 28 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 37 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 37 |
| 186 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 22 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 |
| 187 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 26 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 |
| 188 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 22 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 189 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 41 |
| 190 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 191 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 192 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 193 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 194 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 37 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 195 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 196 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 21 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 35 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 197 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 33 | |
| 198 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| 199 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 200 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 22 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 32 |
| 201 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 |
| 202 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 32 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 31 |
| 203 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 36 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 204 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 205 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 206 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 17 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 23 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 22 |
| 207 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 39 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 38 |
| 208 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 16 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 25 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 22 |
| 209 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 34 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 210 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 211 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 39 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 38 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 212 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 35 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 29 |
| 213 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 214 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 24 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 36 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 31 |
| 215 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | |
| 216 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 217 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 41 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 218 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 26 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 |
| 219 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 39 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 220 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 26 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 221 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 222 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |

| | VARIABLE : RELACIONES HUMANAS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL | FINAL | | |
|----|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|---------------------|----|----|----|----|----|----|----|-------------------|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|-------|-----|-----|
| | COMPAÑERISMO | | | | | | | | | | | | COMUNICACIÓN EFICAZ | | | | | | | | TRABAJO EN EQUIPO | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | TOTAL | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | TOTAL | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | | | 29 | 30 |
| 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 26 | 78 | | |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 37 | 108 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 34 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 85 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 85 | |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 43 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 | 109 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 37 | 101 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 44 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 37 | 109 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 43 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 | 107 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 39 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 32 | 96 | |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 94 | |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 | 105 | |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 43 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 34 | 104 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 37 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 23 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 | 94 | |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 | 113 |
| 15 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 18 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 31 | 77 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 95 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 111 | |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 21 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 80 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 35 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 102 | |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 37 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 105 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 35 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 104 | |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 113 | |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 114 | |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 37 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 | 102 | |
| 25 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 25 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 26 | 72 | | |
| 26 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 108 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 32 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 | 89 |
| 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 45 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 | 111 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 43 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 113 | |
| 30 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 33 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 26 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 | 93 | |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 32 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 33 | 88 |
| 32 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 28 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 83 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 33 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 39 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 | 101 |
| 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 43 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 | 109 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 34 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 96 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 25 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 25 | 71 |
| 37 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 30 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 34 | 84 |
| 38 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 34 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 84 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 43 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 30 | 99 |
| 40 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 32 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 25 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 25 | 82 |
| 41 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 31 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 93 |
| 42 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 30 | 97 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 109 |
| 44 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 37 | 95 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 30 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 81 |
| 46 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 24 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 17 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 24 | 65 |
| 47 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 30 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 83 |
| 48 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 21 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 17 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 26 | 64 |
| 49 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 24 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 74 |
| 50 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 83 |
| 51 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 26 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 15 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 60 |
| 52 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 26 | 81 |
| 53 | 2 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 33 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 34 | 88 |
| 54 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 31 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 29 | 80 |
| 55 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 25 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 74 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 35 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 38 | 97 |
| 57 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 89 |
| 58 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 30 | 87 |
| 59 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 25 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 20 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 27 | 72 |
| 60 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 29 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 | 88 |
| 61 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 37 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 20 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 27 | 84 |
| 62 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 109 |
| 63 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 28 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 | 89 |
| 64 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 30 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 77 |
| 65 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 31 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 22 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 75 |
| 66 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 26 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 16 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 26 | 68 |
| 67 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 29 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 35 | 87 |
| 68 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 27 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 76 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 69 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 26 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 28 | 74 |
| 70 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 | 94 |
| 71 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 32 | 80 |
| 72 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 30 | 78 |
| 73 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 25 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 28 | 70 |
| 74 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 25 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 28 | 70 |
| 75 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 33 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 98 |
| 76 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 39 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 21 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 29 | 89 |
| 77 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 31 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 27 | 75 |
| 78 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 | 106 |
| 79 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 | 89 |
| 80 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 30 | 87 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 119 |
| 82 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 29 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 23 | 73 |
| 83 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 34 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 29 | 81 |
| 84 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 57 |
| 85 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 26 | 72 |
| 86 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 | 92 |
| 87 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | 61 |
| 88 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 32 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 29 | 80 |
| 89 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 | 83 |
| 90 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 39 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 99 |
| 91 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 31 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 31 | 85 |
| 92 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 31 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 26 | 80 |
| 93 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 30 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 25 | 77 |
| 94 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 31 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 27 | 82 |
| 95 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 25 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 21 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 27 | 73 |
| 96 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 34 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 28 | 77 |
| 97 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 74 |
| 98 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 27 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 25 | 73 |
| 99 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 34 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 16 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 28 | 78 |
| 100 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 27 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 21 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 25 | 73 |
| 101 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 74 |
| 102 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 21 | 67 |
| 103 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 106 |
| 104 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 77 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 105 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 30 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 33 | 85 |
| 106 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 30 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 18 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 24 | 72 |
| 107 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 22 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 23 | 81 |
| 108 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 33 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 21 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 | 85 |
| 109 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 17 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 51 |
| 110 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 30 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 18 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 23 | 71 |
| 111 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 37 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 19 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 26 | 82 |
| 112 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 | 86 |
| 113 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 79 |
| 114 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 32 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 20 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 82 |
| 115 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 88 |
| 116 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 33 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 87 |
| 117 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 17 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 26 | 62 |
| 118 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 38 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 | 99 |
| 119 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 24 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 23 | 82 |
| 120 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 38 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 | 101 |
| 121 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 36 | 107 |
| 122 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 40 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 37 | 101 |
| 123 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 85 |
| 124 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 32 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 78 |
| 125 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 40 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 94 |
| 126 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 28 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 26 | 72 |
| 127 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 91 |
| 128 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 35 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 | 95 |
| 129 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 31 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 21 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 78 |
| 130 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 40 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 | 103 |
| 131 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 28 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 26 | 75 |
| 132 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 37 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 22 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 25 | 84 |
| 133 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 61 |
| 134 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 | 103 |
| 135 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 34 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 86 |
| 136 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 37 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 88 |
| 137 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 29 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 33 | 87 |
| 138 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 18 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 11 | 41 |
| 139 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 22 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 17 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 18 | 57 |
| 140 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 35 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 23 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 26 | 84 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 141 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 30 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 22 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 24 | 76 |
| 142 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 22 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 13 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 13 | 48 |
| 143 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 33 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 36 | 92 |
| 144 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 45 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 112 |
| 145 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 26 | 85 |
| 146 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 97 |
| 147 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 31 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 | 88 |
| 148 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 31 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 | 89 |
| 149 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 26 | 74 |
| 150 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 34 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 35 | 93 |
| 151 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 37 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 28 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 | 99 |
| 152 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 66 |
| 153 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 21 | 73 |
| 154 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 60 |
| 155 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 31 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 18 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 | 85 |
| 156 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 | 103 |
| 157 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 17 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 73 |
| 158 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 25 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 | 71 |
| 159 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 23 | 72 |
| 160 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 26 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 20 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 30 | 76 |
| 161 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 18 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 26 | 75 |
| 162 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 27 | 68 |
| 163 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 29 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 20 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 | 73 |
| 164 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 112 |
| 165 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 36 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 | 91 |
| 166 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 15 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 49 |
| 167 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 45 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 105 |
| 168 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 29 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 22 | 68 |
| 169 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 24 | 67 |
| 170 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 | 87 |
| 171 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 109 |
| 172 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 40 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 | 102 |
| 173 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 44 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 36 | 108 |
| 174 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 41 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 35 | 106 |
| 175 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 43 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 106 |
| 176 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 43 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 34 | 106 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|-----|
| 177 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 39 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 | 99 |
| 178 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 28 | 72 |
| 179 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 40 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 30 | 94 |
| 180 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 | 97 | |
| 181 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 37 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 21 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 89 | |
| 182 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 44 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 | 106 | |
| 183 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 114 | |
| 184 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 31 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 30 | 85 |
| 185 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 42 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 | 104 | |
| 186 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 25 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 29 | 75 |
| 187 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 28 | 80 | |
| 188 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 31 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 | 86 |
| 189 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 37 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 96 |
| 190 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 | 114 |
| 191 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 29 | 88 |
| 192 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 41 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 100 |
| 193 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 41 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 100 |
| 194 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 | 107 |
| 195 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 34 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 17 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 30 | 81 |
| 196 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 32 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 31 | 89 |
| 197 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 33 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 29 | 85 |
| 198 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 36 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 | 98 |
| 199 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 102 |
| 200 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 28 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 75 |
| 201 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 32 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 81 |
| 202 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 34 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 30 | 86 |
| 203 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 | 83 |
| 204 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 35 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 25 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 29 | 89 | |
| 205 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 16 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 18 | 46 |
| 206 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 27 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 16 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 21 | 64 |
| 207 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 37 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 17 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 22 | 76 |
| 208 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 24 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 16 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 21 | 61 |
| 209 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 22 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 17 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 59 |
| 210 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 29 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 22 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 80 |
| 211 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 33 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 81 |
| 212 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 38 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 93 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|
| 213 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 41 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | 103 |
| 214 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 36 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 | 98 |
| 215 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 114 |
| 216 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 34 | 106 |
| 217 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 27 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 34 | 103 |
| 218 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 35 | 104 |
| 219 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 43 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 | 110 |
| 220 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 42 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 26 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 | 103 |
| 221 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 28 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 21 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 | 84 |
| 222 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 | 97 |

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Post-grado con mención en ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN DE LA EDUCACION de la UCV, en la sede Lurín promoción 2014, aula única, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: RELACIONES HUMANAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LAS INTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 03 DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2013

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



CASTAÑEDA CIPRIÁN VIKE AVILIO

DNI. N° 10487499



CAMPOS ACOSTA MÁXIMO ACOSTA

DNI. N° 08746261

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Relaciones humanas:

Las Relaciones Humanas según Dartón, Hyle y Watts(2007), pag. 2 estudian la interacción. Pueden realizarse en ámbitos organizacionales o personales, pueden ser formales o informales, estrecha o distante, antagónica o cooperativa, individuales o colectivas, para fortalecer estas hay que conocer la propia psicología y la de otros y utilizar las técnicas de una buena comunicación, además conocer los grupos en su dinámica. Nuestras habilidades serán más sólidas cuanto mejor sepamos: qué motiva a la gente e incide en su espíritu de grupo, cómo se establecen las metas, cómo se monitorea el desempeño y cómo manejar el cambio.

Dimensiones de la variable: Relaciones Humanas

Dimensión 1: Compañerismo

.....

El término compañerismo, se puede definir como la condición de estar juntos y compartir actividades, intereses o experiencias. El compañerismo también significa en cierto modo tener un sentimiento de grupo y aportar nuestras experiencias, conocimiento y habilidades por el bien del grupo.

Las principales características son: La actitud de bondad, respeto y confianza entre los mismos

Dimensión 2: Comunicación eficaz

Tiene que ver con la acción de identificar y solucionar problemas, según Myrian Cabrera 2004, pag. 23 menciona que el comunicador eficiente y efectivo es aquel que puede rápidamente identificar un problema y presentarlo claramente (en la forma y nivel adecuado) para la audiencia que le escucha. Si no tiene la información requerida, sabe dónde y cómo buscarla. Una vez que ha recabado los datos necesarios puede evaluar selectivamente, discriminando aquellos que son tangenciales de los que son prioritarios, para la situación en la que se encuentran.

Dimensión 3: Trabajo en Grupo:

Según Stephen P. Robbins y Ludge 2009, pag. 288 representa a quienes trabajan junto para efectuar una tarea incluida en sus deberes. Sin embargo, las fronteras de un grupo de tareas no se limitan a las del superior inmediato en la jerarquía, sino que tienen relaciones de mando cruzado, los grupos de trabajo no son turbas

desorganizadas, tienen propiedades que moldean el comportamiento de sus miembros y hace posible explicar y predecir parte del comportamiento individual dentro del grupo, así como el desempeño de éste ¿Cuáles son algunas de dichas propiedades? Entre ellas, los roles, las normas, los estatus, el tamaño de grupo y el grado de cohesión de este.

Variable2: Desempeño Laboral:

El Desempeño Laboral docente, viene a ser todas las actividades que realiza el docente en la I.E., según Menigno Hidalgo Matos 2009, pag. 6 afirma lo siguiente: “El desempeño laboral docente sería el conjunto de actividades que un docente lleva a cabo en el marco de su función como tal y que comprende desde la programación y preparación de las clases hasta las coordinaciones con otros docentes y con los directivos para cuestiones relativas al currículo y la gestión de la Institución Educativa, pasando por su puesto por el desarrollo de clases o sesiones de aprendizaje, la evaluación de los aprendizajes, el seguimiento individualizado de los alumnos, la información que se le debe brindar a los padres y la evaluación de la propia práctica.

Dimensiones de la variable: Desempeño Laboral.

Dimensión 1: Comisión de trabajo

Según Fernando Acuña Damiano 2010, pág. 89 es una de las partes más importante en el proceso de elaboración, ya que en ella se deciden quien o quienes se van a responsabilizar de llevar a la práctica las actividades predeterminadas y aprobada por toda la comunidad educativa.

Las comisiones de trabajo son las responsabilidades que adquieren los docentes al comprometerse voluntariamente a integrar grupos de trabajo para desarrollar el Plan Anual de Trabajo de la I.E., durante el año escolar.

Dimensión 2: Cumplimiento de Funciones.

Según Enrique Benjamin y Franklin Ficowsky 2009, pág. 377 menciona las funciones que caracterizan el nivel operativo en una empresa y son las siguientes:

- Alcanzar las metas de trabajo en sus áreas.
- Organizar, coordinar y dirigir el desarrollo de las actividades bajo su responsabilidad.
- Aplicar los sistemas, procesos, funciones, procedimientos, programas, proyectos mediante métodos específicos de trabajo.
- Atender el desarrollo del trabajo según los criterios establecidos.

- Impulsar la productividad y promover la calidad en el trabajo.
- Proponer medidas y ajustes a sus actividades e informar a los mandos superiores.

Dimensión 3: Identidad Organizacional:

Según Stephen Robbins 2009, pág. 79 se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de éstas y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Relaciones humanas

| Dimensiones | indicadores | ítems | Escala y valoración |
|---------------------|--|--------|---|
| Compañerismo | 1.1. Se respetan las normas de convivencia institucional 1.2. Existe control emocional entre los docentes 1.3. Se motivan hacia el logro de metas. 1.4. Existe solidaridad entre docentes 1.5. Colaboran con los docentes que atraviesan problemas | 1-12 | (1) Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre |
| Comunicación eficaz | 1.1. Se coordinan normas de trabajo: estímulos y sanciones 1.2. Se toman acuerdos por consenso 1.3. Se comunican sentimientos 1.4. Se tolera los distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión. 1.5. Se observa capacidad de escucha efectiva. | 13- 20 | |
| Trabajo en grupo | 1.6. Se coordinan funciones académicas 1.7. Se establece un objetivo común. 1.8. Existe armonía en los equipos de trabajo de docentes 1.9. Existe un espíritu colectivista entre docentes 1.10. Existe responsabilidad con los compromisos asumidos | 21-30 | |

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 2: Desempeño laboral

| Dimensiones | indicadores | ítems | Escala y valoración |
|----------------------------------|---|-------|---|
| Comisión de trabajo | 1.1 Presentación de plan de trabajo 1.2 Ejecución de plan de trabajo 1.3 Evaluación del plan de trabajo 1.4 Informe del plan de trabajo | 1-8 | (1) Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre |
| Cumplimiento de funciones | 1.1. Entrega sus programaciones curriculares oportunamente. 1.2. Planifica sus sesiones de aprendizaje. 1.3. Entrega sus evaluaciones oportunamente. 1.4. Aplica el reglamento interno de la I.E 1.5. Elabora proyectos de innovación pedagógica. | 9- 19 | |

| | | | |
|--|---|--------------|--|
| <p>Identidad organizacional</p> | <p>1.1. Es puntual en sus labores.</p> <p>1.2. Participa en elaboración de documentos de gestión institucional</p> <p>1.3. Participa en las reuniones Técnico- Pedagógica</p> <p>1.4. Participación en actividades cívicas patrióticas.</p> <p>1.5. Representa a la institución educativa en la comunidad</p> | <p>20-30</p> | |
|--|---|--------------|--|

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES HUMANAS

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: COMPAÑERISMO | | | | | | | |
| 1 | ¿Los docentes aplican las normas de convivencia institucional? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ¿Pone en práctica las normas de convivencia institucional? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ¿Los docentes comunican de forma cortés y tolerante con su compañero? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ¿Se disculpan ante los errores cometidos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ¿Comunica sus sentimientos, expectativas y proyectos personales? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | ¿El docente incentiva el trabajo de sus colegas? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | ¿Los docentes reconocen y felicitan el trabajo realizado por sus compañeros? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | ¿Realiza sugerencias positivas a los trabajos que se ejecutan? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | ¿Ayuda en los trabajos que realizan sus colegas maestros? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | ¿Se identifica con los problemas que afrontan los maestros? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | ¿Participa en las acciones de ayuda de sus colegas que afrontan problemas de salud. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | ¿Indaga por la inasistencia de sus compañeros de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
|----|--|----|----|----|----|----|----|--|
| | DIMENSION 2 :COMUNICACIÓN EFICAZ | | | | | | | |
| 13 | ¿Los docentes conocen los estímulos y sanciones de su actividad laboral? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | ¿Comunican los estímulos y sanciones? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | ¿Los docentes participan activamente en los acuerdos tomados en reunión o asambleas generales? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | ¿Los docentes expresan en forma verbal y gestual su estado de ánimo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | ¿Comunica de forma transparente su agrado o desagrado ante una falta? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | ¿Es tolerante y acepta la decisión de la mayoría? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | ¿Los docentes escuchan con atención las palabras de sus compañeros? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | ¿No interrumpen la comunicación verbal de sus compañeros? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN GRUPO | | | | | | | |
| 21 | ¿Elaboran sus actividades académicas con los profesores integrantes de su área? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | ¿Toma decisiones académicas para el grado en forma grupal? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | ¿Toma decisiones en reuniones de equipo de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | ¿Participa en las acciones para lograr el objetivo común? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | ¿Los docentes respetan el liderazgo del grupo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | |
|----|--|---|---|---|--|
| 26 | ¿Los docentes se comunican en forma veraz y transparente? | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 27 | ¿Los docentes coordinan por equipos de trabajo? | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 28 | ¿Se toman decisiones a nivel de equipos de trabajo? | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 29 | ¿Los docentes asumen con responsabilidad las tareas asignadas por el grupo de trabajo? | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 30 | ¿Comunica las acciones y logros realizados? | ✓ | ✓ | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems responden a las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Muñoz Salazar José DNI: 0110670

Especialidad del validador: Docente Postgrado UCU

30.04.19 de del 20....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. José Muñoz Salazar
 DOCENTE INVESTIGADOR
 ESTADÍSTICO

Firma del Experto Informante.
 Especialidad



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: COMISION DE TRABAJO | | | | | | | | |
| 1 | ¿Los docentes presentan el plan de trabajo por comisiones oportunamente? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ¿Elaboran el plan de trabajo por comisiones en el tiempo debido? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ¿Los docentes ejecutan el plan de trabajo por comisiones? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ¿Coordinan la ejecución del plan de trabajo por comisiones? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ¿Analiza las acciones y resultados obtenidos por la comisión de trabajo en el que participó? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | ¿Escribe las recomendaciones para mejorar el trabajo por comisión? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | ¿Los docentes presentan el informe del plan de trabajo ejecutado? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | ¿Coordina con los integrantes de las comisiones el informe final? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSION 2 :CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES | | | | | | | | |
| 9 | ¿Los docentes presentan sus programaciones curriculares por áreas y grados, a la Dirección? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|--|
| 10 | ¿Aplica las normas del Ministerio de Educación para el presente año escolar? | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 11 | ¿Los docentes aplican las normas de convivencia institucional en sus sesiones de aprendizaje? | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 12 | ¿Pone en práctica los tres momentos del aprendizaje? | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 13 | ¿Utiliza materiales didácticos de diferentes características? | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 14 | ¿Los docentes presentan el Registro de evaluación de los alumnos? | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 15 | ¿Presentan la estadística de la evaluación de los alumnos? | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 16 | ¿Presentan el informe técnico-pedagógico por trimestre? | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 17 | ¿Los docentes conocen sus deberes y derechos? | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 18 | ¿Ponen en práctica el Reglamento Interno de la I.E? | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 19 | ¿Coordina la elaboración de proyectos de Innovación Pedagógica? | ✓ | ✓ | ✓ | |

| DIMENSION 3 : IDENTIDAD ORGANIZACIONAL | | Si | No | Si | No | Si | No |
|--|---|----|----|----|----|----|----|
| 20 | ¿Los docentes llegan a clase a la hora indicada? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | ¿Terminan sus clases en la hora señalada? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22 | ¿Permanece en el aula en las clases que realiza? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | ¿Participa en la elaboración del PEI? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | ¿Elaboran actividades para el PAT, según su área y omisión? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | ¿Elaboran el PCI? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | ¿Los docentes intervienen sugiriendo ideas, modificaciones y alternativas a los temas tratados? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27 | ¿Informa sobre el rendimiento de los alumnos en su área? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28 | ¿Los docentes disertan sobre una fecha cívica del calendario escolar? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 29 | ¿Participa en simulacros de sismo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 30 | ¿Participa en actividades de prevención de los accidentes de tránsito? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Nota:

PEI: Proyecto Educativo Institucional

PAT: Plan Anual de Trabajo

PCI: Proyecto Curricular Institucional

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los ítems responden a las dimensiones

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *MONDOL SACRAN JOSÉ*

DNI: *0271640*

Especialidad del validador: *COCAJTE PORTOMOO UCU*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

30 de 07 del 2014

Dr. José Muñoz Saldar
DOCENTE INVESTIGADOR
ESTADÍSTICO

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Post-grado con mención en ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN DE LA EDUCACION de la UCV, en la sede Lurín promoción 2014, aula única, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magister.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: RELACIONES HUMANAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LAS INTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 03 DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2013

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

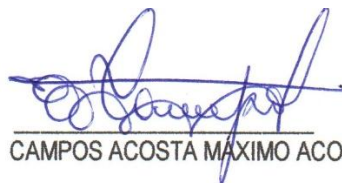
Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



CASTAÑEDA CIPRIÁN VIKE AVILIO

DNI. N° 10487499



CAMPOS ACOSTA MÁXIMO ACOSTA

DNI. N° 08746261

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Relaciones humanas:

Las Relaciones Humanas según Dartón, Hyle y Watts(2007), pag. 2 estudian la interacción. Pueden realizarse en ámbitos organizacionales o personales, pueden ser formales o informales, estrecha o distante, antagónica o cooperativa, individuales o colectivas, para fortalecer estas hay que conocer la propia psicología y la de otros y utilizar las técnicas de una buena comunicación, además conocer los grupos en su dinámica. Nuestras habilidades serán más sólidas cuanto mejor sepamos: qué motiva a la gente e incide en su espíritu de grupo, cómo se establecen las metas, cómo se monitorea el desempeño y cómo manejar el cambio.

Dimensiones de la variable: Relaciones Humanas

Dimensión 1: Compañerismo

.....

El término compañerismo, se puede definir como la condición de estar juntos y compartir actividades, intereses o experiencias. El compañerismo también significa en cierto modo tener un sentimiento de grupo y aportar nuestras experiencias, conocimiento y habilidades por el bien del grupo.

Las principales características son: La actitud de bondad, respeto y confianza entre los mismos

Dimensión 2: Comunicación eficaz

Tiene que ver con la acción de identificar y solucionar problemas, según Myrian Cabrera 2004, pag. 23 menciona que el comunicador eficiente y efectivo es aquel que puede rápidamente identificar un problema y presentarlo claramente (en la forma y nivel adecuado) para la audiencia que le escucha. Si no tiene la información requerida, sabe dónde y cómo buscarla. Una vez que ha recabado los datos necesarios puede evaluar selectivamente, discriminando aquellos que son tangenciales de los que son prioritarios, para la situación en la que se encuentran.

Dimensión 3: Trabajo en Grupo:

Según Stephen P. Robbins y Ludge 2009, pag. 288 representa a quienes trabajan junto para efectuar una tarea incluida en sus deberes. Sin embargo, las fronteras de un grupo de tareas no se limitan a las del superior inmediato en la jerarquía, sino que tienen relaciones de mando cruzado, los grupos de trabajo no son turbas

desorganizadas, tienen propiedades que moldean el comportamiento de sus miembros y hace posible explicar y predecir parte del comportamiento individual dentro del grupo, así como el desempeño de éste ¿Cuáles son algunas de dichas propiedades? Entre ellas, los roles, las normas, los estatus, el tamaño de grupo y el grado de cohesión de este.

Variable2: Desempeño Laboral:

El Desempeño Laboral docente, viene a ser todas las actividades que realiza el docente en la I.E., según Menigno Hidalgo Matos 2009, pag. 6 afirma lo siguiente: “El desempeño laboral docente sería el conjunto de actividades que un docente lleva a cabo en el marco de su función como tal y que comprende desde la programación y preparación de las clases hasta las coordinaciones con otros docentes y con los directivos para cuestiones relativas al currículo y la gestión de la Institución Educativa, pasando por su puesto por el desarrollo de clases o sesiones de aprendizaje, la evaluación de los aprendizajes, el seguimiento individualizado de los alumnos, la información que se le debe brindar a los padres y la evaluación de la propia práctica.

Dimensiones de la variable: Desempeño Laboral.

Dimensión 1: Comisión de trabajo

Según Fernando Acuña Damiano 2010, pág. 89 es una de las partes más importante en el proceso de elaboración, ya que en ella se deciden quien o quienes se van a responsabilizar de llevar a la práctica las actividades predeterminadas y aprobada por toda la comunidad educativa.

Las comisiones de trabajo son las responsabilidades que adquieren los docentes al comprometerse voluntariamente a integrar grupos de trabajo para desarrollar el Plan Anual de Trabajo de la I.E., durante el año escolar.

Dimensión 2: Cumplimiento de Funciones.

Según Enrique Benjamin y Franklin Ficowsky 2009, pág. 377 menciona las funciones que caracterizan el nivel operativo en una empresa y son las siguientes:

- Alcanzar las metas de trabajo en sus áreas.
- Organizar, coordinar y dirigir el desarrollo de las actividades bajo su responsabilidad.
- Aplicar los sistemas, procesos, funciones, procedimientos, programas, proyectos mediante métodos específicos de trabajo.
- Atender el desarrollo del trabajo según los criterios establecidos.

- Impulsar la productividad y promover la calidad en el trabajo.
- Proponer medidas y ajustes a sus actividades e informar a los mandos superiores.

Dimensión 3: Identidad Organizacional:

Según Stephen Robbins 2009, pág. 79 se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de éstas y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Relaciones humanas

| Dimensiones | indicadores | ítems | Escala y valoración |
|---------------------|---|--------|---|
| Compañerismo | 1.11. Se respetan las normas de convivencia institucional 1.12. Existe control emocional entre los docentes 1.13. Se motivan hacia el logro de metas. 1.14. Existe solidaridad entre docentes 1.15. Colaboran con los docentes que atraviesan problemas | 1-12 | (5) Nunca (6) A veces (7) Casi siempre (8) Siempre |
| Comunicación eficaz | 1.6. Se coordinan normas de trabajo: estímulos y sanciones 1.7. Se toman acuerdos por consenso 1.8. Se comunican sentimientos 1.9. Se tolera los distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión. 1.10. Se observa capacidad de escucha efectiva. | 13- 20 | |
| Trabajo en grupo | 1.16. Se coordinan funciones académicas 1.17. Se establece un objetivo común. 1.18. Existe armonía en los equipos de trabajo de docentes 1.19. Existe un espíritu colectivista entre docentes 1.20. Existe responsabilidad con los compromisos asumidos | 21-30 | |

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 2: Desempeño laboral

| Dimensiones | indicadores | ítems | Escala y valoración |
|----------------------------------|--|-------|---|
| Comisión de trabajo | 1.5 Presentación de plan de trabajo 1.6 Ejecución de plan de trabajo 1.7 Evaluación del plan de trabajo 1.8 Informe del plan de trabajo | 1-8 | (5) Nunca (6) A veces (7) Casi siempre (8) Siempre |
| Cumplimiento de funciones | 1.6. Entrega sus programaciones curriculares oportunamente. 1.7. Planifica sus sesiones de aprendizaje. 1.8. Entrega sus evaluaciones oportunamente. 1.9. Aplica el reglamento interno de la I.E 1.10. Elabora proyectos de innovación pedagógica. | 9- 19 | |

| | | | |
|--|--|--------------|--|
| <p>Identidad organizacional</p> | <p>1.6. Es puntual en sus labores.</p> <p>1.7. Participa en elaboración de documentos de gestión institucional</p> <p>1.8. Participa en las reuniones Técnico- Pedagógica</p> <p>1.9. Participación en actividades cívicas patrióticas.</p> <p>1.10. Representa a la institución educativa en la comunidad</p> | <p>20-30</p> | |
|--|--|--------------|--|

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES HUMANAS

| N° | DIMENSIONES / items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: COMPAÑERISMO | | | | | | | |
| 1 | ¿Los docentes aplican las normas de convivencia institucional? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ¿Pone en práctica las normas de convivencia institucional? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ¿Los docentes comunican de forma cortés y tolerante con su compañero? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ¿Se disculpan ante los errores cometidos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ¿Comunica sus sentimientos, expectativas y proyectos personales? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | ¿El docente incentiva el trabajo de sus colegas? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | ¿Los docentes reconocen y felicitan el trabajo realizado por su compañeros? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | ¿Realiza sugerencias positivas a los trabajos que se ejecutan? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | ¿Ayuda en los trabajos que realizan sus colegas maestros? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | ¿Se identifica con los problemas que afrontan los maestros? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | ¿Participa en las acciones de ayuda de sus colegas que afrontan problemas de salud. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | ¿Indaga por la inasistencia de sus compañeros de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| DIMENSION 2 : COMUNICACIÓN EFICAZ | | Si | No | Si | No | Si | No |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 13 | ¿Los docentes conocen los estímulos y sanciones de su actividad laboral? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14 | ¿Comunican los estímulos y sanciones? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | ¿Los docentes participan activamente en los acuerdos tomados en reunión o asambleas generales? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | ¿Los docentes expresan en forma verbal y gestual su estado de ánimo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | ¿Comunica de forma transparente su agrado o desagrado ante una falta? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | ¿Es tolerante y acepta la decisión de la mayoría? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | ¿Los docentes escuchan con atención las palabras de sus compañeros? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | ¿No interrumpen la comunicación verbal de sus compañeros? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN GRUPO | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 21 | ¿Elaboran sus actividades académicas con los profesores integrantes de su área? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22 | ¿Toma decisiones académicas para el grado en forma grupal? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | ¿Toma decisiones en reuniones de equipo de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | ¿Participa en las acciones para lograr el objetivo común? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | ¿Los docentes respetan el liderazgo del grupo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|
| 26 | ¿Los docentes se comunican en forma veraz y transparente? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27 | ¿Los docentes coordinan por equipos de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28 | ¿Se toman decisiones a nivel de equipos de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 29 | ¿Los docentes asumen con responsabilidad las tareas asignadas por el grupo de trabajo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 30 | ¿Comunica las acciones y logros realizados? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: ALCAI ZAPATA NOEL DNI: 06167282

Especialidad del validador: METODÓLOGO

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

26 de 05 del 2014


 Noel Alcázar Zapata
 Mg. Metodólogo
 U.C.V.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
 Especialidad



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / items | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: COMISION DE TRABAJO | | | | | | | | |
| 1 | ¿Los docentes presentan el plan de trabajo por comisiones oportunamente? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | ¿Elaboran el plan de trabajo por comisiones en el tiempo debido? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | ¿Los docentes ejecutan el plan de trabajo por comisiones? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | ¿Coordinan la ejecución del plan de trabajo por comisiones? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | ¿Analiza las acciones y resultados obtenidos por la comisión de trabajo en el que participó? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | ¿Escribe las recomendaciones para mejorar el trabajo por comisión? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 7 | ¿Los docentes presentan el informe del plan de trabajo ejecutado? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | ¿Coordina con los integrantes de las comisiones el informe final? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSION 2 :CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES | | | | | | | | |
| 9 | ¿Los docentes presentan sus programaciones curriculares por áreas y grados, a la Dirección? | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|
| | | | | | | | |
| 10 | ¿Aplica las normas del Ministerio de Educación para el presente año escolar? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 11 | ¿Los docentes aplican las normas de convivencia institucional en sus sesiones de aprendizaje? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 12 | ¿Pone en práctica los tres momentos del aprendizaje? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 13 | ¿Utiliza materiales didácticos de diferentes características? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 14 | ¿Los docentes presentan el Registro de evaluación de los alumnos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | ¿Presentan la estadística de la evaluación de los alumnos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | ¿Presentan el informe técnico-pedagógico por trimestre? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | ¿Los docentes conocen sus deberes y derechos? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | ¿Ponen en práctica el Reglamento Interno de la I.E? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | ¿Coordina la elaboración de proyectos de Innovación Pedagógica? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

| DIMENSION 3 : IDENTIDAD ORGANIZACIONAL | | Si | No | Si | No | Si | No |
|--|---|----|----|----|----|----|----|
| 20 | ¿Los docentes llegan a clase a la hora indicada? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | ¿Terminan sus clases en la hora señalada? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 22 | ¿Permanece en el aula en las clases que realiza? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | ¿Participa en la elaboración del PEI? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | ¿Elaboran actividades para el PAT, según su área y omisión? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | ¿Elaboran el PCI? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | ¿Los docentes intervienen sugiriendo ideas, modificaciones y alternativas a los temas tratados? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 27 | ¿Informa sobre el rendimiento de los alumnos en su área? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28 | ¿Los docentes disertan sobre una fecha cívica del calendario escolar? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 29 | ¿Participa en simulacros de sismo? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 30 | ¿Participa en actividades de prevención de los accidentes de tránsito? | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Nota:

PEI: Proyecto Educativo Institucional

PAT: Plan Anual de Trabajo

PCI: Proyecto Curricular Institucional

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador.Dr/ Mg: ALCAZ ZAPATA NOEL

DNI: 06167282

Especialidad del validador: METODOLOGO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

26 de 05 del 2014


 Noel Alcaz Zapata
 Mg. Metodólogo
 U.C.V.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Post-grado con mención en ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN DE LA EDUCACION de la UCV, en la sede Lurín promoción 2014, aula única, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magister.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: RELACIONES HUMANAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LAS INTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 03 DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2013

y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.


Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



CASTAÑEDA CIPRIÁN VIKE AVILIO

DNI. N° 10487499



CAMPOS ACOSTA MÁXIMO ACOSTA

DNI. N° 08746261

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Relaciones humanas:

Las Relaciones Humanas según Dartón, Hyle y Watts(2007), pag. 2 estudian la interacción. Pueden realizarse en ámbitos organizacionales o personales, pueden ser formales o informales, estrecha o distante, antagónica o cooperativa, individuales o colectivas, para fortalecer estas hay que conocer la propia psicología y la de otros y utilizar las técnicas de una buena comunicación, además conocer los grupos en su dinámica. Nuestras habilidades serán más sólidas cuanto mejor sepamos: qué motiva a la gente e incide en su espíritu de grupo, cómo se establecen las metas, cómo se monitorea el desempeño y cómo manejar el cambio.

Dimensiones de la variable: Relaciones Humanas

Dimensión 1: Compañerismo

.....

El término compañerismo, se puede definir como la condición de estar juntos y compartir actividades, intereses o experiencias. El compañerismo también significa en cierto modo tener un sentimiento de grupo y aportar nuestras experiencias, conocimiento y habilidades por el bien del grupo.

Las principales características son: La actitud de bondad, respeto y confianza entre los mismos

Dimensión 2: Comunicación eficaz

Tiene que ver con la acción de identificar y solucionar problemas, según Myrian Cabrera 2004, pag. 23 menciona que el comunicador eficiente y efectivo es aquel que puede rápidamente identificar un problema y presentarlo claramente (en la forma y nivel adecuado) para la audiencia que le escucha. Si no tiene la información requerida, sabe dónde y cómo buscarla. Una vez que ha recabado los datos necesarios puede evaluar selectivamente, discriminando aquellos que son tangenciales de los que son prioritarios, para la situación en la que se encuentran.

Dimensión 3: Trabajo en Grupo:

Según Stephen P. Robbins y Ludge 2009, pag. 288 representa a quienes trabajan junto para efectuar una tarea incluida en sus deberes. Sin embargo, las fronteras de un grupo de tareas no se limitan a las del superior inmediato en la jerarquía, sino que tienen relaciones de mando cruzado, los grupos de trabajo no son turbas

desorganizadas, tienen propiedades que moldean el comportamiento de sus miembros y hace posible explicar y predecir parte del comportamiento individual dentro del grupo, así como el desempeño de éste ¿Cuáles son algunas de dichas propiedades? Entre ellas, los roles, las normas, los estatus, el tamaño de grupo y el grado de cohesión de este.

Variable2: Desempeño Laboral:

El Desempeño Laboral docente, viene a ser todas las actividades que realiza el docente en la I.E., según Menigno Hidalgo Matos 2009, pag. 6 afirma lo siguiente: “El desempeño laboral docente sería el conjunto de actividades que un docente lleva a cabo en el marco de su función como tal y que comprende desde la programación y preparación de las clases hasta las coordinaciones con otros docentes y con los directivos para cuestiones relativas al currículo y la gestión de la Institución Educativa, pasando por su puesto por el desarrollo de clases o sesiones de aprendizaje, la evaluación de los aprendizajes, el seguimiento individualizado de los alumnos, la información que se le debe brindar a los padres y la evaluación de la propia práctica.

Dimensiones de la variable: Desempeño Laboral.

Dimensión 1: Comisión de trabajo

Según Fernando Acuña Damiano 2010, pág. 89 es una de las partes más importante en el proceso de elaboración, ya que en ella se deciden quien o quienes se van a responsabilizar de llevar a la práctica las actividades predeterminadas y aprobada por toda la comunidad educativa.

Las comisiones de trabajo son las responsabilidades que adquieren los docentes al comprometerse voluntariamente a integrar grupos de trabajo para desarrollar el Plan Anual de Trabajo de la I.E., durante el año escolar.

Dimensión 2: Cumplimiento de Funciones.

Según Enrique Benjamin y Franklin Ficowsky 2009, pág. 377 menciona las funciones que caracterizan el nivel operativo en una empresa y son las siguientes:

- Alcanzar las metas de trabajo en sus áreas.
- Organizar, coordinar y dirigir el desarrollo de las actividades bajo su responsabilidad.
- Aplicar los sistemas, procesos, funciones, procedimientos, programas, proyectos mediante métodos específicos de trabajo.
- Atender el desarrollo del trabajo según los criterios establecidos.

- Impulsar la productividad y promover la calidad en el trabajo.
- Proponer medidas y ajustes a sus actividades e informar a los mandos superiores.

Dimensión 3: Identidad Organizacional:

Según Stephen Robbins 2009, pág. 79 se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de éstas y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 1: Relaciones humanas

| Dimensiones | indicadores | ítems | Escala y valoración |
|---------------------|---|--------|---|
| Compañerismo | 1.21. Se respetan las normas de convivencia institucional 1.22. Existe control emocional entre los docentes 1.23. Se motivan hacia el logro de metas. 1.24. Existe solidaridad entre docentes 1.25. Colaboran con los docentes que atraviesan problemas | 1-12 | (9) Nunca (10)A veces (11)Casi siempre (12)Siempre |
| Comunicación eficaz | 1.11. Se coordinan normas de trabajo: estímulos y sanciones 1.12. Se toman acuerdos por consenso 1.13. Se comunican sentimientos 1.14. Se tolera los distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión. 1.15. Se observa capacidad de escucha efectiva. | 13- 20 | |
| Trabajo en grupo | 1.26. Se coordinan funciones académicas 1.27. Se establece un objetivo común. 1.28. Existe armonía en los equipos de trabajo de docentes 1.29. Existe un espíritu colectivista entre docentes 1.30. Existe responsabilidad con los compromisos asumidos | 21-30 | |

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 2: Desempeño laboral

| Dimensiones | indicadores | ítems | Escala y valoración |
|----------------------------------|--|-------|--|
| Comisión de trabajo | 1.9 Presentación de plan de trabajo 1.10 Ejecución de plan de trabajo 1.11 Evaluación del plan de trabajo 1.12 Informe del plan de trabajo | 1-8 | (9) Nunca (10) A veces (11) Casi siempre (12) Siempre |
| Cumplimiento de funciones | 1.11. Entrega sus programaciones curriculares oportunamente. 1.12. Planifica sus sesiones de aprendizaje. 1.13. Entrega sus evaluaciones oportunamente. 1.14. Aplica el reglamento interno de la I.E 1.15. Elabora proyectos de innovación pedagógica. | 9- 19 | |

| | | | |
|--|--|--------------|--|
| <p>Identidad organizacional</p> | <p>1.11. Es puntual en sus labores.</p> <p>1.12. Participa en elaboración de documentos de gestión institucional</p> <p>1.13. Participa en las reuniones Técnico- Pedagógica</p> <p>1.14. Participación en actividades cívicas patrióticas.</p> <p>1.15. Representa a la institución educativa en la comunidad</p> | <p>20-30</p> | |
|--|--|--------------|--|

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS RELACIONES HUMANAS

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: COMPAÑERISMO | | | | | | | |
| 1 | ¿Los docentes aplican las normas de convivencia institucional? | / | | / | | / | | |
| 2 | ¿Pone en práctica las normas de convivencia institucional? | / | | / | | / | | |
| 3 | ¿Los docentes comunican de forma cortés y tolerante con su compañero? | / | | / | | / | | |
| 4 | ¿Se disculpan ante los errores cometidos? | / | | / | | / | | |
| 5 | ¿Comunica sus sentimientos, expectativas y proyectos personales? | / | | / | | / | | |
| 6 | ¿El docente incentiva el trabajo de sus colegas? | / | | / | | / | | |
| 7 | ¿Los docentes reconocen y felicitan el trabajo realizado por sus compañeros? | / | | / | | / | | |
| 8 | ¿Realiza sugerencias positivas a los trabajos que se ejecutan? | / | | / | | / | | |
| 9 | ¿Ayuda en los trabajos que realizan sus colegas maestros? | / | | / | | / | | |
| 10 | ¿Se identifica con los problemas que afrontan los maestros? | / | | / | | / | | |
| 11 | ¿Participa en las acciones de ayuda de sus colegas que afrontan problemas de salud. | / | | / | | / | | |
| 12 | ¿Indaga por la inasistencia de sus compañeros de trabajo? | / | | / | | / | | |

| | DIMENSION 2 :COMUNICACIÓN EFICAZ | Si | No | Si | No | Si | No |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 13 | ¿Los docentes conocen los estímulos y sanciones de su actividad laboral? | / | | / | | / | |
| 14 | ¿Comunican los estímulos y sanciones? | / | | / | | / | |
| 15 | ¿Los docentes participan activamente en los acuerdos tomados en reunión o asambleas generales? | / | | / | | / | |
| 16 | ¿Los docentes expresan en forma verbal y gestual su estado de ánimo? | / | | / | | / | |
| 17 | ¿Comunica de forma transparente su agrado o desagrado ante una falta? | / | | / | | / | |
| 18 | ¿Es tolerante y acepta la decisión de la mayoría? | / | | / | | / | |
| 19 | ¿Los docentes escuchan con atención las palabras de sus compañeros? | / | | / | | / | |
| 20 | ¿No interrumpen la comunicación verbal de sus compañeros? | / | | / | | / | |
| | DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN GRUPO | Si | No | Si | No | Si | No |
| 21 | ¿Elaboran sus actividades académicas con los profesores integrantes de su área? | / | | / | | / | |
| 22 | ¿Toma decisiones académicas para el grado en forma grupal? | / | | / | | / | |
| 23 | ¿Toma decisiones en reuniones de equipo de trabajo? | / | | / | | / | |
| 24 | ¿Participa en las acciones para lograr el objetivo común? | / | | / | | / | |
| 25 | ¿Los docentes respetan el liderazgo del grupo? | / | | / | | / | |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|--|--|
| 26 | ¿Los docentes se comunican en forma veraz y transparente? | / | / | / | | |
| 27 | ¿Los docentes coordinan por equipos de trabajo? | / | / | / | | |
| 28 | ¿Se toman decisiones a nivel de equipos de trabajo? | / | / | / | | |
| 29 | ¿Los docentes asumen con responsabilidad las tareas asignadas por el grupo de trabajo? | / | / | / | | |
| 30 | ¿Comunica las acciones y logros realizados? | / | / | / | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: *Morillo Flores John*


DNI: *10720025*

Especialidad del validador: *Metodólogo*

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de 05 del 2014


Mg. John Morillo Flores
 Docente de Investigación Científica
 U.N.E. - U.G.V.

Firma del Experto Informante.
 Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: COMISION DE TRABAJO | | | | | | | | |
| 1 | ¿Los docentes presentan el plan de trabajo por comisiones oportunamente? | / | | / | | / | | |
| 2 | ¿Elaboran el plan de trabajo por comisiones en el tiempo debido? | / | | / | | / | | |
| 3 | ¿Los docentes ejecutan el plan de trabajo por comisiones? | / | | / | | / | | |
| 4 | ¿Coordinan la ejecución del plan de trabajo por comisiones? | / | | / | | / | | |
| 5 | ¿Analiza las acciones y resultados obtenidos por la comisión de trabajo en el que participó? | / | | / | | / | | |
| 6 | ¿Escribe las recomendaciones para mejorar el trabajo por comisión? | / | | / | | / | | |
| 7 | ¿Los docentes presentan el informe del plan de trabajo ejecutado? | / | | / | | / | | |
| 8 | ¿Coordina con los integrantes de las comisiones el informe final? | / | | / | | / | | |
| DIMENSION 2 :CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES | | | | | | | | |
| 9 | ¿Los docentes presentan sus programaciones curriculares por áreas y grados, a la Dirección? | / | | / | | / | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|--|--|--|
| | | | | | | | |
| 10 | ¿Aplica las normas del Ministerio de Educación para el presente año escolar? | / | / | / | | | |
| 11 | ¿Los docentes aplican las normas de convivencia institucional en sus sesiones de aprendizaje? | / | / | / | | | |
| 12 | ¿Pone en práctica los tres momentos del aprendizaje? | / | / | / | | | |
| 13 | ¿Utiliza materiales didácticos de diferentes características? | / | / | / | | | |
| 14 | ¿Los docentes presentan el Registro de evaluación de los alumnos? | / | / | / | | | |
| 15 | ¿Presentan la estadística de la evaluación de los alumnos? | / | / | / | | | |
| 16 | ¿Presentan el informe técnico-pedagógico por trimestre? | / | / | / | | | |
| 17 | ¿Los docentes conocen sus deberes y derechos? | / | / | / | | | |
| 18 | ¿Ponen en práctica el Reglamento Interno de la I.E? | / | / | / | | | |
| 19 | ¿Coordina la elaboración de proyectos de Innovación Pedagógica? | / | / | / | | | |

| DIMENSION 3 : IDENTIDAD ORGANIZACIONAL | | Si | No | Si | No | Si | No |
|--|---|----|----|----|----|----|----|
| 20 | ¿Los docentes llegan a clase a la hora indicada? | / | | / | | / | |
| 21 | ¿Terminan sus clases en la hora señalada? | / | | / | | / | |
| 22 | ¿Permanece en el aula en las clases que realiza? | / | | / | | / | |
| 23 | ¿Participa en la elaboración del PEI? | / | | / | | / | |
| 24 | ¿Elaboran actividades para el PAT, según su área y omisión? | / | | / | | / | |
| 25 | ¿Elaboran el PCI? | / | | / | | / | |
| 26 | ¿Los docentes intervienen sugiriendo ideas, modificaciones y alternativas a los temas tratados? | / | | / | | / | |
| 27 | ¿Informa sobre el rendimiento de los alumnos en su área? | / | | / | | / | |
| 28 | ¿Los docentes disertan sobre una fecha cívica del calendario escolar? | / | | / | | / | |
| 29 | ¿Participa en simulacros de sismo? | / | | / | | / | |
| 30 | ¿Participa en actividades de prevención de los accidentes de tránsito? | / | | / | | / | |

Nota:

PEI: Proyecto Educativo Institucional

PAT: Plan Anual de Trabajo

PCI: Proyecto Curricular Institucional

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Morillo Flores John

DNI: *10720025*

Especialidad del validador:

Metodólogo

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

24 de 05 del 2014

[Firma]
Mg. John Morillo Flores
 Docente de Investigación Científica
 U.N.E - UCV

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad