

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y  
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**Relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio  
Torres Araujo Trujillo, 2018.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA.**

**AUTORAS:**

Br. Cueva Rojas Miriam Victoria.

Br. Pérez Alcántara, María Rosa.

**ASESOR:**

Dr. Leyva Aguilar, Nolberto Arnildo

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Soporte al desempeño

**PERÚ - 2019**

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**Excmo. Mons. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte O. F. M.**

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad Católica de Trujillo

**R.P. Dr. Juan José Lydon Mc Hugh. O.S.A**

Rector

**Dra. Sandra Mónica Olano Bracamonte**

Vicerrectora Académica

**Dr. Pbro. Alejandro Augusto Preciado Muñoz**

Vicerrector Académico Adjunto

**Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz**

Director del Instituto de Investigación

**Dr. Pbro. Alejandro Augusto Preciado Muñoz**

Director de la Escuela de Posgrado

**Mg. José Andrés Cruzado Albarrán**

Secretario General.

## **Dedicatoria**

A Dios, a nuestros padres e hijos por su apoyo permanente en nuestra superación  
para conseguir las metas.

## **Agradecimiento**

A nuestro asesor  
y a los maestros  
de la Escuela de Posgrado  
de la Universidad.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Br. Cueva Rojas Miriam Victoria. Con DNI 18096233 y Br. Pérez Alcántara, María Rosa. Con 1886551, estudiantes de la Escuela de Postgrado, Maestría en la Universidad Católica de Trujillo; declaramos que la investigación académica titulada: Relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018, es de nuestra autoría.

Por lo tanto, se afirma lo siguiente:

- Hemos mencionado todas las notas empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras notas, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No hemos utilizado ninguna otra nota distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico previo o título profesional.
- Somos conscientes de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su nota o autor, me someto a las sanciones que determine el procedimiento disciplinario.
- El porcentaje de túrnitin es menor del 20% de similitud.

Trujillo, 19 de enero de 2019.

## Índice General

PORTADA	i
Autoridades universitarias	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	12
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1 Problema general	14
1.2.2 Problemas específicos (si es necesario)	14
1.3 Formulación de objetivos	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Justificación de la investigación	15
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	17
2.1 Antecedentes de la investigación	17
2.2 Bases teórico científicas	21
2.3 Marco conceptual	29
2.4 Identificación de dimensiones (si corresponde)	30
2.5 Formulación de hipótesis (si corresponde)	31
2.5.1 Hipótesis general	31

2.5.2 Hipótesis específicas	31
2.6 Variables (si corresponde)	32
2.6.1 Definición operacional	32
2.6.2 Operacionalización	32
Capítulo III: METODOLOGÍA	35
3.1 Tipo de investigación	35
3.2 Método de investigación	35
3.3 Diseño de investigación	35
3.4 Población y muestra	36
3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	36
3.6 Métodos de procesamiento y análisis de datos	38
3.7 Aspectos éticos	39
Capítulo IV: RESULTADOS	
4.1 Presentación y análisis de resultados	42
4.2 Prueba de hipótesis (si corresponde)	49
4.3 Discusión de resultados	54
Capítulo V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
5.1 Conclusiones	57
5.2 Recomendaciones	58
Referencias Bibliográficas	59
APÉNDICES Y ANEXOS	61
Apéndice 1: Instrumento 1	61
Apéndice 2: Instrumento 2	63
Apéndice 3: Ficha Técnica 1	66
Apéndice 4: Ficha Técnicas 2	69
Apéndice 5: Matriz de consistencia	75
Apéndice 6: Fichas de validación	79

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Operacionalización de la Variable: Relaciones interpersonales	32
<b>Tabla 2</b>	Operacionalización de la variable desempeño docente.	33
<b>Tabla 3</b>	Instrumentos por variables.	37
<b>Tabla 4</b>	Distribución de docentes según relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.	42
<b>Tabla 5</b>	Distribución de docentes según relaciones comunicación expresiva y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.	44
<b>Tabla 6</b>	Distribución de docentes según comportamiento social y cooperación y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.	46
<b>Tabla 7</b>	Distribución de docentes según asertividad y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.	48
<b>Tabla 8</b>	Resultados de la prueba de hipótesis relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.	50
<b>Tabla 9</b>	Resultados de la prueba de hipótesis comunicación expresiva y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.	51
<b>Tabla 10</b>	Resultados de la prueba de hipótesis comportamiento social y cooperación y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.	52
<b>Tabla 11</b>	Resultados de la prueba de hipótesis asertividad y desempeño Docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.	53



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	Distribución de docentes por relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.	43
<b>Figura 2</b>	Distribución porcentual comunicación expresiva y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.	45
<b>Figura 3</b>	Distribución de docentes según comportamiento social y cooperación y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.	47
<b>Figura 4</b>	Distribución de docentes según asertividad y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.	48

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

El tipo de investigación es descriptiva correlacional, con diseño correlacional, se usó el método hipotético deductivo, con una muestra de 50 docentes, se utilizó dos cuestionarios como instrumentos, uno para relaciones interpersonales y el otro para el desempeño docente, y Rho de Spearman como técnica para procesar los datos.

El muestreo fue no probabilístico aleatorio y estuvo constituida por 50 docentes de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral.

Se concluyó que existe relación directa y significativa el grado de relación entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018, demostrado por Rho de Spearman de 0,797 y un p-valor de significancia de 0,000.

Palabra clave: Relaciones interpersonales, desempeño docente, comunicación expresiva, comportamiento social y cooperación, asertividad.

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to determine the degree of relationship between the interpersonal relationships and the teaching performance of the I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

The type of research is descriptive correlational, with correlational design, the hypothetical deductive method was used, with a sample of 50 teachers, two questionnaires were used as instruments, one for interpersonal relationships and the other for teaching performance, and Rho Spearman as a technique to process the data.

The sampling was random non-probabilistic and consisted of 50 teachers of the I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

To collect the data, the instruments of the variables interpersonal relationships and work performance were used.

It was concluded that there is a direct and significant relationship between the interpersonal relationships and the teaching performance of the I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018, demonstrated by Rho spearman of 0.797 and a p-value of significance of 0.000.

**Keyword:** Interpersonal relationships, teaching performance, expressive communication, social behavior and cooperation, assertiveness.

# CAPITULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 Planteamiento del problema

Hablar de calidad educativa en la actualidad en el marco de la acreditación, implica no sólo revisar y mantener actualizado el modelo pedagógico y los contenidos curriculares empleados en las instituciones educativas, sino también incluir elementos que favorezcan entre los miembros una buena convivencia de una comunidad educativa y que sin duda posibiliten una formación integral de los estudiantes.

En este sentido, las relaciones interpersonales es un aspecto de gran relevancia, pues la buena relación interpersonal entre los trabajadores de la organización determinará el éxito o el fracaso de la misma; que permite alcanzar los objetivos propuestos.

A nivel internacional en las instituciones educativas, se espera que las relaciones interpersonales sean eficientes, para poder asegurar aprendizajes de calidad en los estudiantes

Las buenas relaciones interpersonales es una de las características que distingue una escuela eficaz como lo aseguran las diferentes investigaciones sobre escuelas eficaces. Todo ello es confirmado por las investigaciones realizadas por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2017), la calidad educativa si bien tiene que ver con eficiencia y eficacia además tiene que ver con otros criterios, que consideramos más cercanos a las relaciones interpersonales.

En las instituciones educativas de distintos niveles en el Perú es poco factible el sistema de descentralización debido a que los directivos no se encuentran capacitados. Hoy más que nunca está en vigencia la acreditación de las instituciones educativas de educación básica, dentro de sus factores está el desempeño docente y las relaciones interpersonales que son de suma importancia para el desarrollo institucional.

En la Institución Educativa Antonio Torres Araujo se considera que la educación es la base para construir una nueva sociedad: donde se vivencie el estudio, el trabajo y la honradez, así mismo, los hábitos, las costumbres para el desarrollo de virtudes, todo esto fundado en verdaderos valores de vida. Sin embargo encontramos dentro del Proyecto Educativo

Institucional (PEI) de la Institución Educativa se han señalado algunas debilidades como escasa relación entre los docentes, padres de familia; reducida participación en actividades culturales y deportivas fuera de la institución, la existencia de un manual de organización y funciones poco conocida por la comunidad educativa, insuficientes actividades extracurriculares con estudiantes y padres de familia, Pues se observa que existe deficiente relaciones interpersonales entre directivos, docentes, y padres de familia.

Para el (MED, 2017). Una buena docencia está caracterizada por el desempeño docente que está determinado por los dominios, las competencias y los desempeños propiamente, y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Con el propósito de lograr un aprendizaje de todos los alumnos los docentes en sus diferentes etapas de su carrera profesional deben tener el dominio de su competencia como esta que está establecido en el Marco del buen desempeño docente.

En la Institución Educativa Antonio Torres Araujo se pudo observar que los docentes no muestran buenas relaciones interpersonales con sus pares, existe poca participación en las actividades programadas, demostrando una falta de identificación con la Institución Educativa. Su comunicación expresiva, el comportamiento social y cooperativo, y la asertividad son deficientes. Asimismo, el desempeño docente no es el más efectivo, se observa que algunos docentes no se identifican con los padres de familia, no demuestran un liderazgo docente con los estudiantes, son permisivos, y no preparan adecuadamente sus materiales educativos.

En tal sentido, en la Institución Educativa Antonio Torres Araujo no se sabe la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente, posiblemente esté relacionada con los logros del estudiante, con la imagen de la institución, y este influyendo en la calidad de servicio que brinda la institución, y se presume que uno de los factores es el deficiente clima organizacional que existe en la institución.

Por ello es de suma importancia conocer desde la perspectiva de los docentes en las relaciones impersonales y determinar la manera como las relaciones interpersonales se relaciona con el desempeño de los docentes.

## **1.2. Formulación del problema.**

### **1.2.1. Problema general:**

¿Cuál es el grado de relación entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es grado de relación entre la dimensión comunicación expresiva de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018?

¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión comportamiento social y cooperación de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018?

¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión asertividad de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar el grado de relación entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo - 2018.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar el grado de relación entre la dimensión comunicación expresiva de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

Identificar el grado de relación entre la dimensión comportamiento social y cooperación de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

Identificar el grado de relación entre la dimensión asertividad de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

### **1.3 Justificación del problema**

#### **Justificación teórica**

Teóricamente esta investigación es muy importante donde la relaciones interpersonales forman parte de este proceso y donde en los individuos en busca de un bien común trabajan en forma conjunta aun teniendo intereses y punto de vistas diferentes (Johnson y Johnson, 1997) y se trabajará el desempeño docente desde la perspectiva de Montenegro que define al desempeño como el desenvolvimiento del docente al desarrollar sus funciones las cuales están relacionadas al mismo docente, el entorno y el alumno y por medio de una acción reflexiva el desempeño docente se desarrolla en varios niveles como el contexto el aula, socio cultural, institucional. Esta investigación puede servir de referencia para otros trabajos que enriquezcan o incrementen la teoría existente ya que al respecto no está referida a este tipo de centro educativo

Es importante porque contribuirá a respaldar la teoría de relaciones interpersonales y el desempeño docente.

#### **Justificación metodológica**

Es necesario realizar estudios relacionados con las dos variables relaciones interpersonales y el desempeño docente para alcanzar los objetivos estratégicos y buscando el grado de relación y analizar las dimensiones más importantes que las conforman.

La investigación contribuirá con instrumentos válidos y confiables, tanto de la variable relaciones interpersonales como desempeño docente, los cuales pueden servir para otras investigaciones.

### **Justificación práctica**

Permite tomando en cuenta los resultados tomar decisiones que permitan buenas relaciones interpersonales, se contribuirá en el proceso de acreditación en la autoevaluación y proponer acciones de mejora de la calidad educativa y que los docentes reflexionen sobre su propio desempeño.

Conocer la percepción de los docentes de la I.E. de las relaciones interpersonales, su organización y si este último tiene relación con el desempeño de los docentes es de suma importancia.



## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes**

##### **A nivel internacional**

Premia (2012). En la Universidad del Zulia. Tesis de maestría en Orientación Educativa. Relaciones interpersonales en la función docente. Establecer la relación existente entre las relaciones interpersonales y la función docente de los educadores del Liceo Militar Jáuregui es el objetivo de esta investigación. El enfoque de esta investigación es cuantitativa, el tipo de investigación es correlacional – descriptivo, donde 38 docentes conformaron la muestra. La encuesta es la técnica que se utilizó, y para la recolección de datos se aplicó dos cuestionarios; el primero llamado RELINT con el cual se midió la relación interpersonal y el segundo FUNDOC que permitió medir la función docente, la validez de contenido estuvo a juicio de ocho (8) expertos en el área de Orientación, Psicología y Metodología de la Investigación. Por medio de tres dimensiones fueron estudiadas las relaciones interpersonales como: inclusión, control y afecto las cuales mostraron resultados inadecuados y medianamente adecuados del control del liderazgo. A través de seis dimensiones la función docente fue estudiada: enseñanza-aprendizaje, actividades extracurriculares, orientación estudiantil, atención a la comunidad, actualizaciones pedagógicas y por último las actividades de planeación y evaluación institucional teniendo como resultado dificultad en el desarrollo de las mismas. El resultado se puede interpretar como que las relaciones interpersonales no permiten explicar el cómo se desarrolla la función docente, dado que no hay correlación significativa entre ambas variables.

Bolaños, (2015), En su tesis titulada “Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos”- Guatemala. La metodología que se utilizó es la correlación de Pearson y el tipo de investigación es cualitativo, de diseño descriptivo. Se utilizaron dos cuestionarios, uno para cada variable Usó una población de 53 docentes.

Teniendo como conclusión: no es evidente la incidencia que existe entre relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos.

### **A nivel nacional**

Castillo, U (2015) El objetivo general de la presente investigación es determinar la relación que existe entre las relaciones humanas y el desempeño docente el muestreo es no probabilístico, el tamaño de la muestra fue de 120 docentes, en los cuales se han empleado la variable: relaciones humanas y desempeño docente. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo, que en tiempo determinado recogió la información, las que se obtuvieron por medio de un cuestionario 30 preguntas , que brindaron información acerca de las relaciones humanas y el desempeño docente, por medio de la evaluación de sus distintas dimensiones concluyendo: en la institución educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo, 2014, existe evidencia para afirmar que las relaciones humanas se relaciona significativamente con el desempeño docente, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.634, representa una alta asociación entre las variables.

Sandoval (2013) La presente investigación buscó establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de las Instituciones Educativas de la Red N° 05 Carabayllo - Lima, 2013; y para determinar esta relación se recogió información de una muestra probabilística representativa conformada por 220 trabajadores a través de Escalamiento Likert para cada variable. La metodología utilizada fue la Cuantitativa, con un Tipo de Investigación Descriptiva y Diseño Correlacional; asimismo, la población del estudio fue constituida por todos los trabajadores de las Instituciones Educativas de la Red N° 05 Carabayllo - Lima, 2013, conformada por 514 personas; de allí se extrae la muestra representativa porque se ajusta al tamaño que se requiere, pues equivale al 42,8%, porcentaje requerido para este Estudio Cea, (1998). Procesado los datos se obtiene que la variable, denominada relaciones interpersonales, ha obtenido el 86,36% del puntaje total, lo que significa muy buenas las relaciones interpersonales que se desarrollan en las mencionadas Instituciones Educativas de la Red N° 05 Carabayllo – Lima; y de la misma forma, la variable desempeño laboral, ha obtenido el

38,64% del puntaje total, lo que significa también alto y muy alto en 61,36%. Estos datos llevaron a las conclusiones de esta investigación que señala que en las Instituciones Educativas de la Red N° 05 Carabayllo - Lima, 2013; existe una relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de las; es decir, a mayor relación interpersonal, mayor desempeño laboral.

Inga (2014) en su tesis *Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa N° 1227 “Indira Gandhi” de Ate Vitarte – 2013*. Siendo su principal objetivo Determinar la relación que existe entre las Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral del personal. La hipótesis formulada fue: Existe una relación directa y significativa entre las Relaciones Interpersonales y el Desempeño Laboral. Se aplicó la investigación tipo básico, y diseño descriptivo correlacional, porque permitió determinar el grado de relación que existe entre la variable 1 relaciones interpersonales y la variable 2 desempeño laboral del personal de la Institución Educativa. Para realizar dicha investigación se realizó una muestra tipo censo y se contó con todo el personal que labora en dicha institución educativa. Por medio de un cuestionario con 18 ítems de cada variable se pudo recabar información de las variables respectivas concluyendo entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la institución educativa existe una relación positiva significativa.

### **A nivel regional**

Castro (2016) en la tesis *Desempeño docente y relaciones interpersonales en el nivel primaria, Huamachuco – 2016* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Huamachuco, Perú), busca determinar si existe o no la relación significativa entre estas dos variables. La investigación es de tipo no experimental, con un enfoque de investigación cuantitativa, de diseño de investigación correlacional con una población constituida por un total de 32 docentes del nivel primaria de la Institución Educativa N° 80128 - Huamachuco, 2016. Para obtener la información de la investigación se usó como técnica dos encuestas de recolección de datos, la primera un cuestionario de Desempeño Docente, sometiéndose al programa de SPSS 15,0, usando la escala de Cronbrach, obteniendo un coeficiente de 0,915 para el desempeño docente y la segunda un cuestionario de relaciones interpersonales, que se sostuvo en el proceso de validez estadístico. Llegamos a la conclusión que el Desempeño

Docente se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales, ya que se observa que 53.1% de los docentes siempre tienen buen Desempeño docente, al mismo tiempo practican las relaciones interpersonales y el 25% de docentes casi siempre tienen un buen Desempeño docente, así mismo practican muy buenas relaciones interpersonales. Finalmente, en los resultados obtenidos en la prueba estadística, según la tabla 5 se observa que la Correlación de Pearson es  $r=0.993$ , con un nivel de significancia de  $p=0.0001$ , la cual es menor al 5% de significancia estándar, lo que significa que el Desempeño docente se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del personal docente del nivel primaria de la I.E. N° 80128 Leoncio Prado, Huamachuco, Sánchez Carrión, 2016.

## **2.2. Bases teóricas.**

### **2.2.1. Relaciones interpersonales.**

#### **2.2.1.1. Definición**

Según Naranjo, C (2015) Las relaciones interpersonales, son interacciones que se da entre dos o más personas y están basadas por aspectos emocionales y cognitivos.

Los individuos en busca de un bien común trabajan juntos y llegan acuerdos a pesar de tener diferentes puntos de vista e intereses (Johnson y Johnson, 1997).

. Por su parte, Stoner (2015) dijo que:

Toda organización, debe establecer en su estructura de manera precisa las relaciones entre las personas y así puedan tener conocimiento de sus funciones y cumplir su trabajo de manera adecuada evitando de este modo se generen conflictos, los cuales en caso se presenten deben ser solucionados y manejados por un superior por medio una comunicación eficaz.

Mientras que Chiavenato (2015) las definió “como las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos” (p. 128). Esto se refiere que los individuos para lograr relacionarse tienen que participar en grupos sociales donde las actitudes y comportamiento se ven influenciados por quienes mantiene contacto y viceversa.

Por su parte Monjas (2015) conceptualizó “las relaciones interpersonales como un aspecto básico en la vida del hombre, funcionando no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos sino un fin en sí mismo” (p. 3)

## **Dimensiones de las relaciones interpersonales:**

En concordancia con Johnson y Johnson, (1997) tenemos:

### **A. Comunicación expresiva**

En la comunicación expresiva se quiere y resuelven problemas, se da información objetiva y subjetiva (opiniones, creencias, expresión de sentimientos, etc.). Se aprende y depende de la personalidad, nivel social, relaciones sociales, etc.

Los indicadores para dialogar: durante la conversación se producen las señales verbales y no verbales, estar atento al interlocutor, estar a una distancia razonable, comprender apropiadamente las miradas, el tiempo de la conversación, el tema de la conversación: que depende de los conocimientos, experiencias, sentimientos etc., respetar el uso de la palabra, tener en cuenta las reacciones del interlocutor de aceptación, disgusto, agrado, desagrado.

En la comunicación no verbal los gestos, son elementos conductuales.

Contribuyen en gran medida a ilustrar los objetos y las acciones que se dan verbalmente.

### **B. Comportamiento social y cooperación**

Se deterioran las relaciones interpersonales debido a que los sentimientos no son expresados de manera adecuada.

Las relaciones personales están presentes en las sociedades precisamente ésta es la característica inherente de tales, y lo que se quiere que estén no sean negativas sino saludables e integradores.

Las relaciones interpersonales saludables tienen las siguientes características:

Para lograrlo es importante:

- Identificar los diferentes estados de ánimo de quienes no rodean: es decir si se está de buen humor, enfadados, contentos, apenados, alegres, tristes.
- Observar los gestos, muecas es decir su expresión facial. Que en conjunto con la expresión oral permite determinar el estado de ánimo.
- Evaluar el comportamiento y el alcance de este con relación a los demás: es decir ver las reacciones que produce, cómo los afecta y qué sienten.

### **C. Asertividad**

Las “personas asertivas” son aquellas que tienen la habilidad de socializar de manera eficaz y que para aquellos con los que interactúan resulta ser muy reforzante. Es decir, son persona, que se respetan, se valoran y que se preocupa por ellos mismos, de sus derechos y del derecho de los demás.

Es importante identificar comportamientos de participación eficaz como:

- Escuchar atentamente.
- Proporcionar información útil.
- Realizar sugerencias.
- Mantener la conversación.
- Escuchar atentamente.
- Respetar las ideas de los demás.

Es necesario en relación con el grupo auto analizar del, porque se originan los fracasos y los problemas personales. Posiblemente se debe a:

- En la conversación de grupo desviar los temas.
- Querer imponer siempre las ideas propias.
- Callarse la mayoría de veces.
- Excluir a los demás.
- Despreocuparse de las aportaciones de los demás.
- Querer siempre tener la razón.
- Llevar la contraria a todos.
- Frecuentemente decir tonterías.
- “Enrollarse” hablando de cosas diferentes.

#### **2.2.1.2. Relaciones interpersonales laborales.**

##### **A. El trabajo como vínculo en las relaciones interpersonales.**

Según González (2014) cita a (Padilla, 2000) La mujer que trabaja adquiere mayor posibilidad de lograr su autonomía e identidad. Al mismo tiempo se enriquecen las relaciones interpersonales en la familia, y es una motivación para auto realizarse en la vida profesional y familiar; cada uno satisface sus

necesidades narcisistas de protegerse mutuamente, y genera más amor y capacidad de gozo.

## **B. La salud mental en las relaciones interpersonales.**

Las relaciones interpersonales en el ámbito social se enriquecen favoreciendo la salud mental, la cual tiene lugar cuando en las relaciones sociales la persona enriquece su identidad con nuevas amistades que le hacen vivir nuevos afectos. Los afectos enriquecen la identidad de una persona, ya que le brindan un matriz a toda la vida y a todas las relaciones.

La salud mental se basa en que el individuo rescate principalmente las relaciones interpersonales y sociales positivas. Las relaciones interpersonales implican profundidad e intimidad en la relación con el otro, mientras que las relaciones sociales involucran bienestar, placer, disfrute y menos intimidad. En las relaciones sociales el individuo intenta satisfacer estos deseos, por ejemplo, el de sentirse parte de un grupo, cuando lo logra se siente querido y aceptado; y esto le brinda la posibilidad de relacionarse de manera sana con las personas de su grupo. Es importante entender que en las relaciones interpersonales saludables la sintonía afectiva enriquece la relación, mientras que su opuesto, la disfonía afectiva, lo empobrece.

En síntesis, las relaciones interpersonales exitosas en el ámbito social son el resultado de que la persona logre integrar elementos de amor y agresión, lo cual se logra por medio de modulación de los afectos, esto es, aceptando al otro con cualidades y defectos.

El éxito de las relaciones interpersonales en el ámbito social también depende de la estabilidad de la identidad, es decir los afectos positivos motivadores y estabilizadores enriquecen la identidad.

## **C. Relaciones interpersonales en la amistad.**

Es un sentimiento profundo y verdadero que se caracteriza por la afinidad, la correspondencia y la intimidad, en ella se comparten ideas, afectos y sueños. En las relaciones amicales no les preocupan ni el pasado ni el futuro, cuando

están juntos disfrutan intensamente en el presente y son dos personas que enfatizan por el placer de hacerlo. La amistad es curativa porque a través de ella se transmite un fuerte sentimiento de bienestar. La amistad perfecta no puede dividirse, deposita la belleza, la libertad y todas las cualidades en un solo amigo.

La relación interpersonal es importante porque existen lazos profundos entre personas que se estiman y se procuran para satisfacer una serie de necesidades específicas, que sintonizan con su propia forma de ser, tales necesidades pueden ser de naturaleza consciente o inconsciente; entre las consciente se encuentran: compartir las alegrías, compartir las tristezas, compartir ideales, sentirse escuchado, sentirse entendido, recibir ayuda en momentos difíciles de decisiones confusas para la persona, entre otras.

### **2.2.1.3.Las teorías de las relaciones interpersonales.**

#### **A) Teoría del aprendizaje social de Bandura (1997)**

Según Bandura (1997) en la teoría del aprendizaje social, la mayoría de conductas, actitudes y temores se aprenden del entorno social por observación, dentro de casa, en la escuela, en la televisión o en la calle. Desde el punto de vista del aprendizaje social, nos relacionamos como hemos aprendido, pero aún todos los seres humanos tenemos la capacidad de aprender y olvidar ciertas conductas, beneficiosas o perjudiciales para nosotros.

Se tiene tres momentos en el aprendizaje social:

Observación, permite aprender mucho acerca de las conductas tipificadas de género antes de adoptarlas.

- Fijación en la memoria, las normas de conducta se internalizan de manera gradual, a medida que los niños comienzan a regular sus actividades. (Papalia, 2010: 263)

- Realización, una conducta aprendida puede realizarse o no y ello depende de la motivación y la autoeficacia. Esta última consiste en creer que uno es capaz de hacerlo o no. (E.H.U, 2013: 45).



## **B. Teoría del desarrollo psicosocial de Eric Erickson.**

La teoría de Erikson del desarrollo psicosocial está formada por ocho etapas distintas, cada una con dos resultados posibles. La terminación exitosa de cada etapa da lugar a una personalidad sana y a interacciones acertadas con los demás. El fracaso a la hora de completar con éxito una etapa puede dar lugar a una capacidad reducida para terminar las otras etapas y, por lo tanto, a una personalidad y un sentido de identidad personal menos sanos. Para Erickson (1998) Estas etapas, son las siguientes:

- a) Confianza frente a desconfianza,
- b) Autonomía frente vergüenza y duda.
- c) Iniciativa frente a la culpa,
- d) Industriosidad frente a inferioridad.
- e) Identidad frente a confusión de identidad,
- f) Intimidad frente a aislamiento
- g) Generatividad frente a estancamiento
- h) Integridad del yo frente a desesperación.

## **C. Teoría de las Inteligencias Múltiples.**

Gardner (1983) plantea la teoría de las inteligencias múltiples que sirve de soporte y explica la inteligencia interpersonal y el desarrollo de habilidades sociales. La inteligencia interpersonal se basa en el desarrollo de dos grandes tipos de capacidades, la empatía y la capacidad de manejar las relaciones interpersonales. Ésta forma parte del modelo de inteligencias múltiples de Howard Gardner, aunque otras corrientes psicológicas la denominan empatía.

### **2.2.2. Desempeño docente.**

#### **2.2.2.1. Concepto.**

Para Montenegro (2003, p.21) define al desempeño como el desenvolvimiento del docente al desarrollar sus funciones las cuales están relacionadas al mismo docente, el entorno y el alumno y por medio de una acción reflexiva el desempeño docente se desarrolla en varios niveles como el contexto el aula, socio cultural, institucional. Montenegro (2003),

el personal, el aula y demás ambientes son asumidas como dimensiones, que son afines al trabajo de investigación.

Según Schön, D (1992) afirma que desempeño docente consiste que “trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional”

Según Urresta, R (2015) la motivación es un factor que favorece a que el profesional de la educación desempeñe de manera adecuada sus funciones, de lo contrario el rendimiento sería insuficiente ya que el personal al sentirse insatisfecho no realiza un trabajo adecuado es por ello que se recomienda a las Instituciones Educativas dar incentivos y promover el reconocimiento de sus logros.

#### **2.2.2.2. Dimensiones del desempeño docente.**

La variable desempeño docente describen las siguientes dimensiones:

Según Montenegro (2003), las dimensiones consideradas se asumen en el trabajo de investigación y son: Personal, aula y demás ambientes de aprendizaje, institucional y entorno. En la primera dimensión, el aspecto personal, primero es la persona y luego es lo profesional. Existen dos grandes aspectos: la organización de la vida personal y la formación y cualificación profesional. (Montenegro, 2003 p.50)

El aula y demás ambientes de aprendizaje es la segunda dimensión y es donde el docente desarrolla sus funciones en lo metodológico, teórico, y lo pedagógico público. Las actividades previas que se orientan a desempeños educacionales, el desarrollo de las experiencias de aprendizaje que son acciones que se orientan hacia la adquisición de logros de aprendizaje en él, proceso educativo de los alumnos y las actividades posteriores son las tres fases que determinan el trabajo en el aula. Es por ello que podemos decir que la labor del docente no culmina en el aula ya que realiza una evaluación y seguimiento fuera de ella para verificar si las estrategias metodológicas utilizadas aportan al aprendizaje del estudiante. (Montenegro, 2003 p.52).

Lo institucional es la tercera dimensión donde el desempeño del docente en la institución tiene que ir de la mano con los objetivos del proyecto educativo para así contribuir a lograr su desarrollo. (Montenegro, 2003 p.53)

El entorno es la cuarta dimensión, y las acciones que trascienden el marco de la institución y que favorecen el desarrollo tanto cultural como social. En dos aspectos: Las relaciones interinstitucionales y la interacción cultural (Montenegro, 2003 p.54).

#### **2.2.2.2.3. Modelos de evaluación del desempeño docente.**

Según Valdez, (2000).

El desempeño docente presenta 4 modelos de evaluación

##### **a. Modelo centrado en el perfil del maestro:**

Dicho perfil se puede elaborar de acuerdo a las características que puedan establecer de acuerdo a la percepción de cada grupo (alumnos, padres, directivos, profesores) sobre lo que es un buen profesor. Una vez establecido el perfil, se elaboran cuestionarios que se pueden aplicar a manera de autoevaluación, mediante un evaluador externo que entrevista al profesor, mediante la consulta a los alumnos y sus padres, etc.

La conformación del perfil del profesor con la participación de diversos grupos actores educativos es sin duda este un rasgo positivo. Sin embargo, este modelo ha recibido también críticas negativas.

##### **b. Modelo centrado en los resultados obtenidos.**

La principal característica de este modelos es evaluar el desempeño del docente de acuerdo al aprendizaje del alumno “el criterio que hay que usar no es el de poner la atención en lo que hace éste, sino mirar lo que acontece a los alumnos como consecuencia de lo que el profesor hace”.

Este tipo de criterio puede incurrir en el descuido de aspectos importantes en el proceso enseñanza - aprendizaje, que son en última instancia los que determinan la calidad de los productos de la educación.

Por otro lado, considerar al docente como único responsable tanto del éxito o fracaso de los estudiantes es algo cuestionable ya que son diversos factores los que determinan estos resultados.

**c. Modelo centrado en el comportamiento en el aula:**

Esta forma de evaluación ha recibido una crítica fundamentalmente referida a la persona que realiza la evaluación. Se objeta que los registros obedecen a la concepción que los observadores sostienen sobre lo que es una enseñanza efectiva y que se demuestra por los estándares que sustentan para cada hecho observado. La subjetividad del observador entra fácilmente en juego y posibilita que este gratifique o perjudique a los observados por razones ajenas a la efectividad docente, sino más bien por su simpatía o antipatía hacia ellos.

Este modelo propone que la evaluación de la eficacia docente se haga identificando aquellos comportamientos del profesor que se consideran relacionados con los logros de los alumnos. Dichos comportamientos se relacionan, fundamentalmente, con la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje en el aula.

**e. Modelo de la práctica reflexiva:**

Ese modelo tiene como propósito evaluar no con el fin de encontrar motivo de despido si ni de mejoras en el personal académico.

El modelo se fundamenta en una concepción de la enseñanza como “una secuencia de episodios de encontrar y resolver problemas, en la cual las capacidades de los profesores crecen continuamente mientras enfrentan, definen y resuelven problemas prácticos” En la ejecución de este modelo se contemplan tres etapas. Ellas son:

- Una sesión de observación y registro anecdótico de la actividad.
- Una conversación reflexiva con la persona que se observa para comentar lo observado y en la que se hacen preguntas encaminadas a descubrir significatividad y la coherencia de la práctica observada.
- Una conversación de seguimiento en la que se retoman los temas conversados y las acciones acordadas en la segunda etapa. Si es necesario y conveniente, en esta etapa se puede hacer una nueva observación con registro.

La aplicación de este modelo requiere de la existencia de un sistema de supervisión, con personas y tiempos destinados a ello. Sin embargo, el modelo puede ser adaptado para que

la observación sea hecha por otras personas, como, por ejemplo, colegas del mismo establecimiento o algún directivo.

La evaluación es esencialmente un juicio de valor, profundamente comprensivo de una realidad, en este caso con la acción y participación del profesorado en el diseño y desarrollo de la tarea educativa y en su proyección socio relacional y profesionalizadora. Para configurarse como juicio ajustado, crítico – formativo de la acción e implicación de los participantes necesita de la indagación y de la innovación.

La indagación como base de acción y fundamentación de los datos que sintetiza y acota la realidad a juzgar, sin indagación la evaluación y específicamente la del profesorado carece de una base esencial. La innovación proyecta y da razón de ser a la evaluación.

### **2.3 Marco Conceptual.**

**Desempeño docente.** Para Montenegro en su texto sobre evaluación y desempeño docente, señala que desempeño es un conjunto de acciones concretas. Se entiende como el cumplimiento de sus funciones, este se halla determinado por factores asociados al propio docente, estudiante y al entorno. El desempeño docente se ejerce en diferentes niveles, el contexto socio cultural, institucional, el aula y el propio docente mediante una acción reflexiva.

**Relaciones interpersonales.** La relación interpersonal es un proceso en el que dos o más personas que tienen puntos de vista e intereses distintos llegan a acuerdos y trabajan para que se satisfagan los intereses de ambas partes, (Johnson y Johnson, 1997)

**Comunicación expresiva.** En la comunicación expresiva se quiere y resuelven problemas, se da información objetiva y subjetiva (expresión de sentimientos, creencias, opiniones, atribuciones, etc.). Se aprende y depende de las relaciones sociales, personalidad, nivel social, etc.

#### **Comportamiento social y cooperación.**

Hendricks, (1986) arguye que un aspecto muy importante en la cuestión de las relaciones personales es que ellas siempre se hallan presente en las sociedades; precisamente ésta es la característica inherente de tales. Deben ser saludables e integradoras y no disociadoras o negativas.

## **Asertividad.**

El asertividad es una habilidad social que permite a la persona comunicar su punto de vista desde un equilibrio entre un estilo agresivo y un estilo pasivo de comunicación. Como tal, el asertividad es una cualidad o comportamiento que poseen ciertos individuos de comunicar y defender sus propios derechos e ideas, respetando a los demás. La palabra asertividad es de origen latín assertus.

## **2.4 Identificación de dimensiones**

### **2.4.1. Variable desempeño docente.**

- Personal
- Aula y demás ambientes de aprendizaje
- Institucional
- Entorno

### **2.4.2. Variable relaciones interpersonales.**

- Comunicación expresiva.
- Comportamiento social y cooperación.
- Asertividad.

## **2.5 Formulación de hipótesis**

### **2.5.1 Hipótesis general**

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

Hipótesis Nula.

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018

## **2.5.2 Hipótesis específicas**

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre la dimensión comunicación expresiva de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre la dimensión comunicación expresiva de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

H<sub>2</sub>: Existe relación directa entre la dimensión comportamiento social y cooperación de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre la dimensión comportamiento social y cooperación de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

H<sub>3</sub>: Existe relación directa entre la dimensión asertividad de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre la dimensión asertividad de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

## **2.6 Variables**

### **2.6.1 Definición operacional**

- Relaciones interpersonales: Se asume las siguientes dimensiones: Comunicación expresiva, comportamiento social y cooperación y asertividad; utilizamos como técnica la encuesta, que consta de 24 ítems y el instrumento para evaluarlo es el cuestionario de relaciones interpersonales.

- Desempeño docente: Se asume las siguientes dimensiones: Personal, aula y demás ambientes de aprendizaje, institucional y entorno; utilizamos como técnica la encuesta, que consta de 34 ítems y el instrumento para evaluarlo es un cuestionario.



## 2.6.2 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable: Relaciones interpersonales

variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	ÍTEMS	Escala de medición
V. 1 Relaciones interpersonales	La relación interpersonal es un proceso en el que dos o más personas que tienen puntos de vista e intereses distintos llegan a acuerdos y trabajan para que se satisfagan los intereses de ambas partes. (Johnson y Johnson, 1997)	Comunicación expresiva  Comportamiento social y cooperación  Asertividad	Expresión  Comprensión  Empatía hacia los pares. Perspectiva espacial y social  Contenido verbal Conducta motora verbal Conducta motora no verbal	1-8   9-16   17-24	Escala Ordinal Siempre=2 A veces=1 Nunca=0

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño docente.

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y Valores
V. 2 Desempeño docente.	Desempeño es un conjunto de acciones concretas. Se entiende como el cumplimiento de sus funciones, este se halla determinado por factores asociados al propio docente, estudiante y al entorno. Montenegro (2003, p.21).	1. Personal  2. Aula y demás ambientes de aprendizaje  3. Institucional  4. Entorno	1.1 Organización de la vida personal  1.2 Formación y cualificación profesional  2.1 Actividades previas  2.2 Realización de las experiencias de aprendizaje  2.3 Actividades posteriores  3.1 Enriquecimiento del ambiente institucional  3.2 Aportes al proyecto educativo  4.1 Relaciones interinstitucionales  4.2 Interacción cultural	1-8      9-19      20-27   28-34	Escala ordinal  1= Nunca  2= Casi nunca  3=A veces  4=Casi siempre  5=Siempre

## CAPITULO III METODOLOGÍA

### 3.1 Tipo de investigación

El estudio es descriptivo correlacional, puesto que estuvo dirigida a las variables relaciones interpersonales y desempeño docente, con la finalidad de determinar la relación que existe entre ellas. Como lo confirma Hernández, Hernández y Batista (2010, p.80) “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

### 3.2 Métodos de investigación

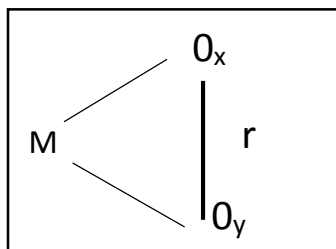
Como se parte de una hipótesis y se realizó la investigación, se deduce las conclusiones a partir de las hipótesis, por lo tanto, el método es hipotético deductivo, analítico - sintético, inductivo - deductivo.

### 3.3 Diseño de investigación

Carrasco (2013) sostiene que “el diseño que se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado del tiempo es correlacional” (p.72).

En efecto el diseño de estudio es no experimental, transversal, correlacional (Hernández, 2010, p. 151).

Se esquematiza:



Dónde:

M: Muestra de docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

x, y: Variables

O<sub>x</sub>: Medición de las relaciones interpersonales de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

O<sub>y</sub>: Medición del desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

r: Relación entre las variables.

### **3.4 Población y muestra**

La población objeto de estudio estuvo conformada por 65 docentes de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018, y la muestra estuvo constituida por 50 docentes de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

Criterios de inclusión.

- Hombres y mujeres
- Docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria.
- Comprendidos entre los 30 a 64 años de edad.

Criterios de exclusión.

- Docentes que no estuvieron disponibles a participar
- Docentes que estaban de licencia.

Muestreo no probabilístico por conveniencia. No se seleccionó la muestra al azar. Se trabajó con los docentes según los criterios de inclusión.

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos**

Las técnicas e instrumento se describen a continuación:

Tabla 3.

*Instrumentos por variables.*

Variable	Técnica	Instrumento
Variable 1 Relaciones Interpersonales	Encuesta	Cuestionario de relaciones interpersonales
Variable 2. Desempeño docente	Encuesta	Cuestionario de desempeño docente.

### 3.5.1. Técnicas.

Para la recolección de datos sobre la relación entre relaciones interpersonales se aplicó la encuesta como técnica y para el desempeño docente en la I.E. se aplicó una encuesta para cada una de las variables a todos los docentes seleccionados como muestra de estudio.

### 3.5.2. Instrumentos

#### a. Cuestionario para las relaciones interpersonales:

El instrumento que se aplicó para relaciones interpersonales es un cuestionario, que fue creado por Marisela Rocío Anasi González, Ecuador y validada por juicio de tres expertos. El cuestionario para medir las relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo, estuvo diseñada en 24 ítems, 8 preguntas de la dimensión comunicación expresiva; 8 preguntas de la dimensión comportamiento social y cooperación y 8 preguntas de la dimensión asertividad; con criterios de valoración: Siempre, a veces y nunca para evaluar el grado de las relaciones interpersonales de la I. E. Antonio Torres Araujo Trujillo.

La confiabilidad se llevó a cabo mediante la prueba piloto aplicada a 20 docentes, teniendo un Alpha de Cronbach de ,714 (Ver anexo 03).

## **b. Cuestionario de desempeño docente**

El instrumento que se aplicó para Desempeño docente es un cuestionario que fue creado por Br. Heller Koral y Varas Toribio, Lima 2015. Y validada por juicio de 3 expertos para sustentar su Tesis para obtener su grado académico en Magister en Administración de la Educación titulada: Liderazgo Transformacional del director y el Desempeño docente del nivel secundario en las I.E. públicas de la Red 12, Carabayllo, 2015. La Escala valorativa para medir el desempeño de los docentes de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018, con la que se recoge información.

La escala valorativa estuvo diseñada en 34 ítems, 8 preguntas de la dimensión Personal, 11 preguntas de la dimensión Aulas y ambientes de aprendizaje, 8 preguntas de la dimensión Institucional y 7 preguntas de la dimensión Entorno; con criterios de valoración: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca para evaluar el grado del desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

Las mismas que tienen relación con los indicadores de la variable: Desempeño docente.

La confiabilidad se llevó a cabo mediante la prueba piloto aplicada a 20 docentes, teniendo un Alpha de Cronbach de ,962 (Ver anexo 04).

## **3.6. Métodos de procesamiento y análisis de datos**

Los métodos que se utilizó para nuestro análisis de datos son los siguientes:

a) Estadística descriptiva: nos permitió

- Construcción de tablas de distribución de frecuencias.
- Elaboración de gráficos estadísticos.

Clases de correlación: tiene en cuenta el signo que posee, la correlación se clasifica en:

- Correlación positiva o directa (+): es cuando las dos variables (X e Y) están correlacionadas positivamente o su variación está en razón directa. Es decir, el aumento de la medida de variable X implica, el aumento de la medida de la variable Y, o la disminución de la variable X implica, la disminución de la variable Y.

- Correlación negativa o inversa (-): se dice que la correlación entre dos variables (X e Y) es inversa o negativa, cuando si la medida de una de las variables aumenta, la otra disminuye.
- Correlación nula (0): es cuando las variables no están correlacionadas entre sí.

b) Estadística inferencial:

- Para el procesamiento y obtención de los resultados de los estadísticos descriptivos, se utilizó el software de estadística para ciencias sociales (SPSS V24).
- Los datos que se obtuvieron se procesó utilizando Rho de Sperman, por ser variables cualitativas.

### 3.7. Aspectos éticos

#### **En relación a la ética**

**Consentimiento informado:** El aceptar y firmar los lineamientos que establece el consentimiento informado autoriza a una persona a participar en un estudio, así como también permite que la información recolectada durante dicho estudio, pueda ser utilizada por el o los investigadores del proyecto en la elaboración de análisis y comunicación de esos resultados.

**Intimidad, anonimato y confidencialidad:** Es primordial en el rigor y la ética. Desde el inicio de la investigación se va a explicar a cada uno de los participantes, con finalidad de los discursos, grabaciones y demás información obtenida de exclusividad solo son con fines de investigación, garantizándole que por ninguna razón los datos obtenidos podrán ser expuestos en público.

**Dignidad humana:** derecho a la autodeterminación, consistirá en dejar que el participante exprese lo que siente, lo que piensa y lo que hace sin ningún tipo de coacción, “dignidad humana” se vincula con el “respeto incondicionado que merece todo individuo en razón de su mera condición humana, es decir, independientemente de cualquier característica o aptitud particular que pudiera poseer”, así mismo se asegurará un ambiente tranquilo, cómodo y lejos de bullicio

de la gente.

**Beneficencia, costos y reciprocidad:** por encima de todo, no hacer daño, si se toma en cuenta todas las precauciones necesarias para evitar en los adultos y niños daños físicos y psicológicos, protegerlos contra la utilización de su colaboración en la investigación con otros fines y procurar ofrecerles algún beneficio, como consejería.

### **Consideraciones éticas y de rigor científico**

La preocupación por garantizar el rigor ético y metodológico debe permear todas las actividades de investigación científica, desde el diseño del proyecto hasta el informe final. Tenemos:

**Credibilidad:** El rigor científico en torno a la credibilidad implica determinadas cosas que hacen que sean creíbles, hablamos de situaciones, o estimaciones de una determinada presencia. Cuando decimos que observamos la credibilidad de algo estamos haciendo una medición de lo que es creíble y que no frente a una serie de ejemplos a fin de ejecutar una comparación al respecto.

**Transferibilidad:** Posibilidad de transferir el estudio cualitativo hacia otros diferentes contextos, ámbito o grupos; desde que se obedece la preservación de los significados, interpretaciones e interferencias particulares dadas. Por ello, Se necesita que se describa densamente el lugar de los hechos y las características esenciales de las personas donde el fenómeno fue estudiado.

**Formalidad:** La formalidad de los datos cualitativos hace referencia a su estabilidad durante el tiempo y de igual manera, haciendo referencia frente a distintas condiciones. Es decir, va a implicar el nivel de consistencia y/o estabilidad de los hallazgos y resultados del estudio.

**Auditabilidad:** Esta referida básicamente a la comprensión de los diferentes momentos y de la lógica del trabajo de investigación por otros lectores e



investigadores podría seguir la sucesión de eventos en el estudio y con el entendimiento de su lógica, se cumple en la medida que se describe detalladamente el abordaje teórico y metodológico, el análisis, la discusión y las condiciones finales del trabajo, con el fin de que otro investigador examine los datos y pueda continuar con investigaciones similares.

**Confiabilidad:** la confiabilidad es un estándar de rigor científico independientemente de los paradigmas que orientan la investigación porque el objetivo fundamental de toda investigación es encontrar resultados plausibles y creíbles.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Descripción de los resultados.

**Tabla 4**

*Distribución de docentes según relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.*

		Relaciones interpersonales			Total
			Medianamente Adecuado	Adecuado	
Desempeño docente	Bajo	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	2,0%	2,0%
	Medio	Recuento	14	1	15
		% del total	28,0%	2,0%	30,0%
	Alto	Recuento	0	34	34
		% del total	0,0%	68,0%	68,0%
Total	Recuento	14	36	50	
	% del total	28,0%	72,0%	100,0%	

*Nota.* Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo - 2018.

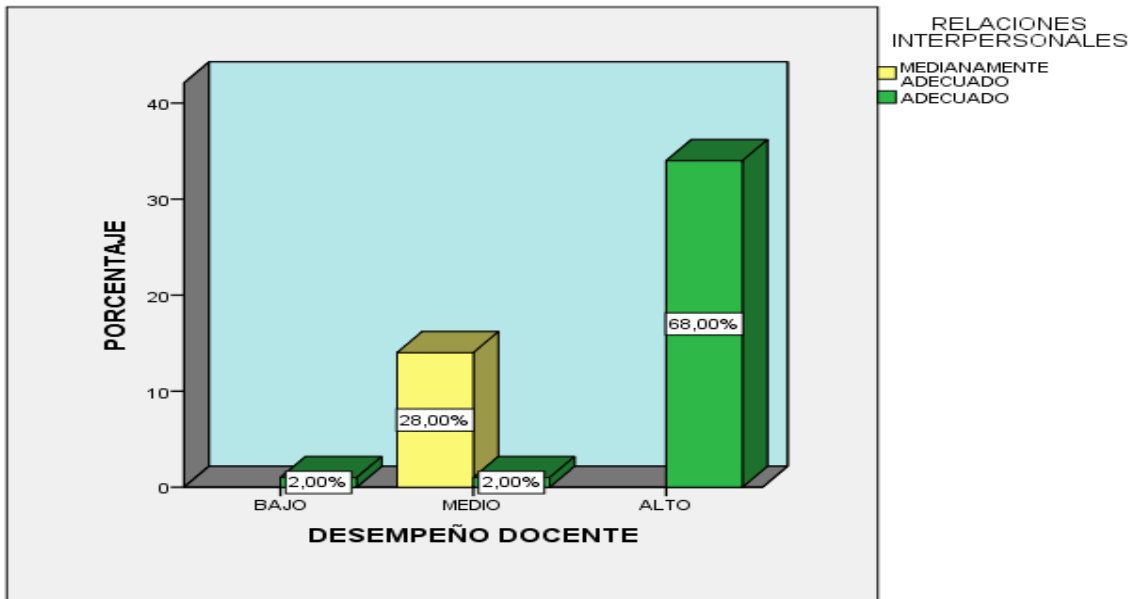


Figura 1. Distribución de docentes por relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo - 2018.

Nota. Tabla 4

Interpretación:

Del 100% de los docentes con respecto a las relaciones interpersonales, encontramos en un nivel adecuado, a un 68% con alto desempeño docente, un 2% con un bajo y medio desempeño. Mientras que, en el nivel medianamente adecuado de relaciones interpersonales, tenemos un 28% con medio desempeño docente y ninguno con bajo y alto desempeño.

Tabla 5.

*Distribución de docentes según relaciones comunicación expresiva y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.*

		Comunicación expresiva		Total	
		Medianamente adecuado	adecuado		
Desempeño docente	Bajo	Recuento	1	0	1
		% del total	2,0%	0,0%	2,0%
	Medio	Recuento	15	0	15
		% del total	30,0%	0,0%	30,0%
	Alto	Recuento	22	12	34
		% del total	44,0%	24,0%	68,0%
Total	Recuento	38	12	50	
	% del total	76,0%	24,0%	100,0%	

*Nota.* Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo - 2018.

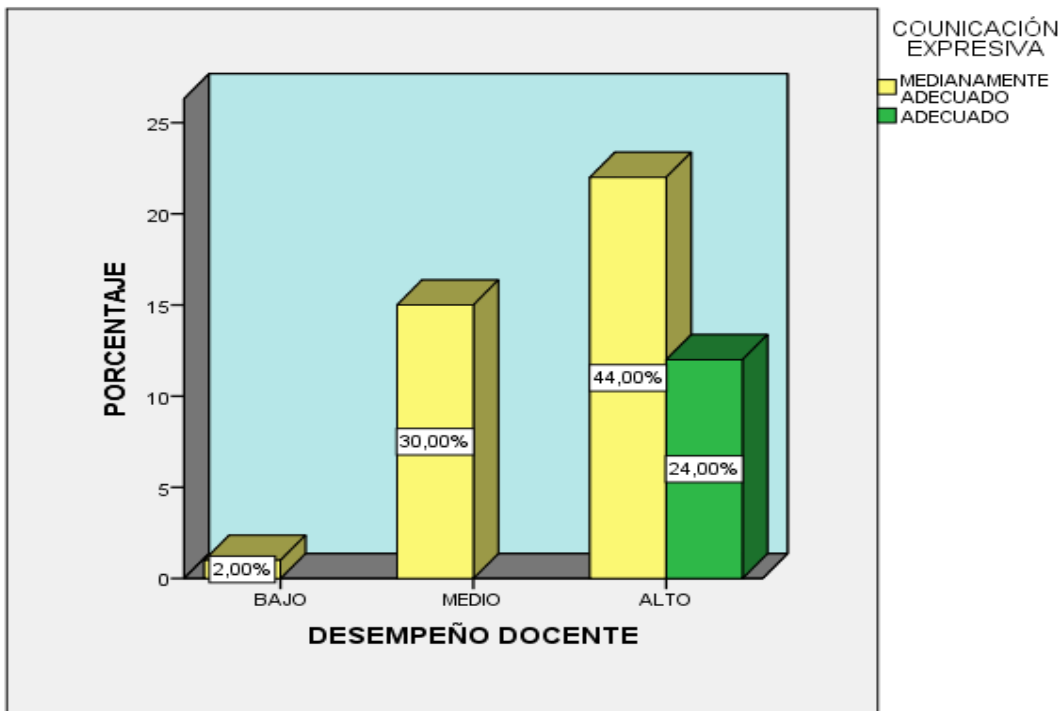


Figura 2: Distribución porcentual comunicación expresiva y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

Nota. Tabla 5

Interpretación:

Del 100% de los docentes con respecto a la comunicación expresiva, encontramos en un nivel adecuado, a un 24% con alto desempeño docente, ningún docente con un bajo y medio desempeño. Mientras que, en el nivel medianamente adecuado de comunicación expresiva, tenemos un 44% con alto desempeño docente y 30% con un nivel medio de desempeño.

Tabla 6

*Distribución de docentes según comportamiento social y cooperación y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.*

		Comportamiento social y cooperación		
		Medianamente adecuado	Adecuado	Total
Bajo	Recuento	1	0	1
	% del total	2,0%	0,0%	2,0%
Desemp eño Docent e	Recuento	13	2	15
	% del total	26,0%	4,0%	30,0%
Medio	Recuento	15	19	34
	% del total	30,0%	38,0%	68,0%
Alto	Recuento	29	21	50
	% del total	58,0%	42,0%	100,0%
Total	Recuento	29	21	50
	% del total	58,0%	42,0%	100,0%

*Nota.* Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo - 2018.

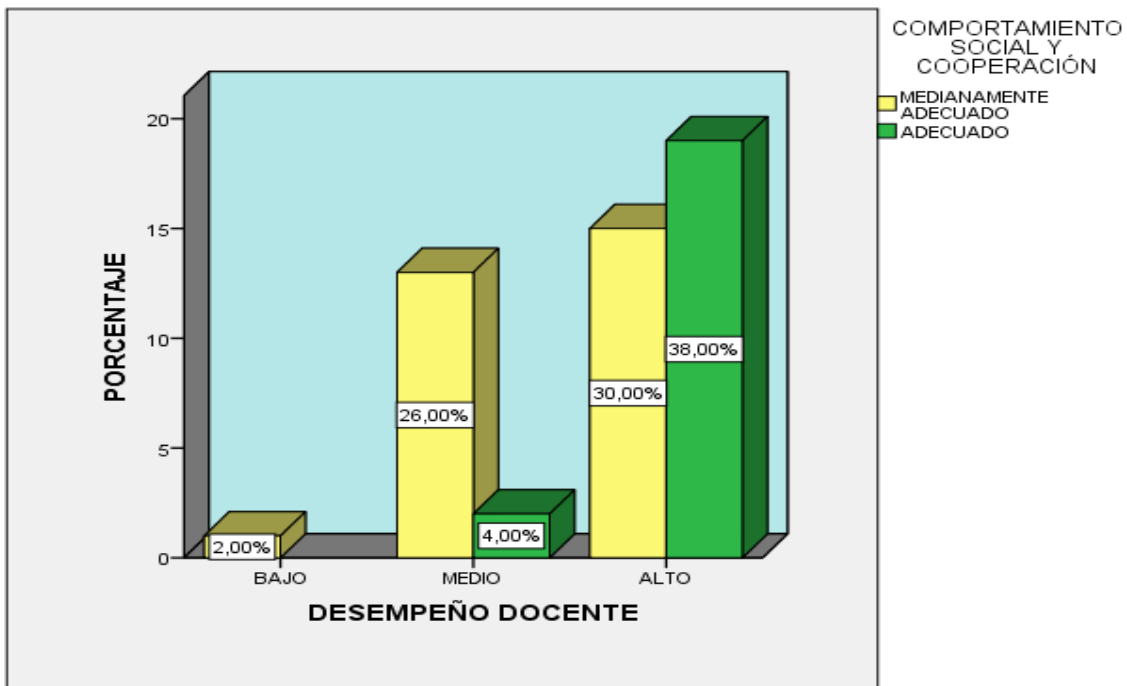


Figura 3. Distribución de docentes según comportamiento social y cooperación y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

*Interpretación:*

Del 100% de los docentes con respecto al comportamiento social y cooperación, encontramos en un nivel adecuado, a un 38% con alto desempeño docente, 4% con nivel medio de desempeño y ninguno docente con un bajo desempeño. Mientras que, en el nivel medianamente adecuado de comportamiento social y cooperación, tenemos un 30% con alto desempeño docente, 26% con un nivel medio de desempeño y 2% en nivel bajo.

Tabla 7

*Distribución de docentes según asertividad y desempeño docente*

			Asertividad		Total
			Medianamente adecuado	Adecuado	
DESEMPEÑO O DOCENTE	Bajo	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	2,0%	2,0%
	Medio	Recuento	13	2	15
		% del total	26,0%	4,0%	30,0%
	Alto	Recuento	10	24	34
		% del total	20,0%	48,0%	68,0%
Total	Recuento	23	27	50	
	% del total	46,0%	54,0%	100,0%	

Nota. Encuesta realizada a los docentes de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo - 2018

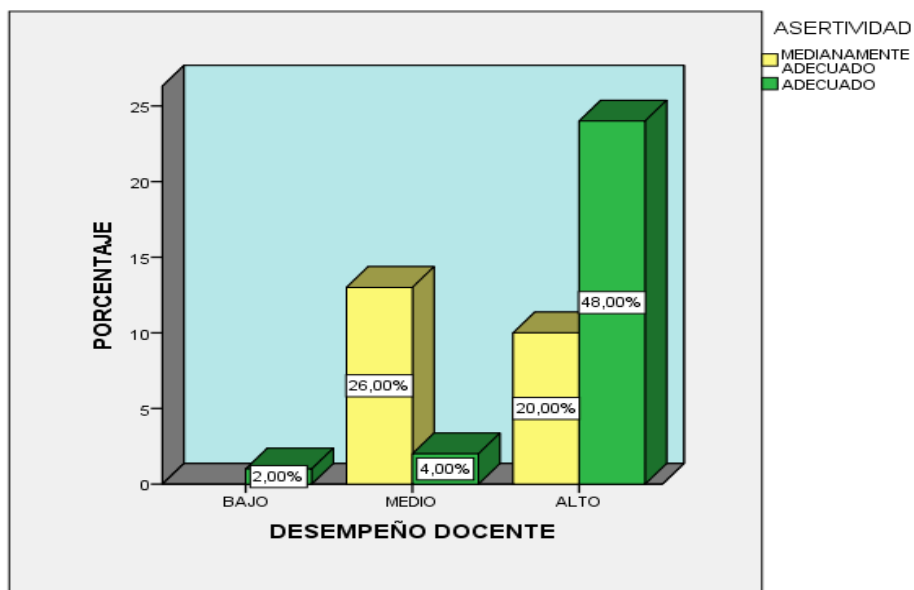


Figura 4: Distribución de docentes según asertividad y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo – 2018.



Interpretación:

Del 100% de los docentes con respecto al asertividad, encontramos en un nivel adecuado, a un 48% con alto desempeño docente, 4% con un nivel medio de desempeño y un 2% con un nivel bajo. Mientras que, en el nivel medianamente adecuado de asertividad, tenemos un 26% con nivel medio de desempeño docente y 20% con un nivel alto de desempeño.

## **4.2. Prueba de hipótesis**

### **Hipótesis general**

#### **Hipótesis nula.**

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

#### **Hipótesis alternativa:**

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05$

Tabla 8

*Resultados de la prueba de hipótesis relaciones interpersonales y desempeño docente*

**ESTADÍSTICA DE PRUEBA:** Rho de Spearman

		Relaciones interpersonales	Desempeño docente
Rho de Spearman		s	
		Coefficiente de correlación	1,000
	Relaciones interpersonales	Sig. (bilateral)	,797**
		N	,000
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	50
	N	,797**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

**Conclusión:** Siendo el valor de  $Rho=0.797$ , lo que implica una relación directa entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente, con  $p=0.000$  menor a  $0.05$  es decir con un nivel altamente significativo.

**Decisión:**  $H_0$  se rechaza, Por lo tanto, existe relación directa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018, mediante la prueba estadística normal (Rho de Spearman) a un nivel de significancia del 5%.

**Hipótesis específica N° 01**

**Hipótesis nula.**

$H_0$ : No existe relación directa entre la dimensión comunicación expresiva de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

**Hipótesis alternativa:**

H<sub>1</sub>: Existe relación directa entre la dimensión comunicación expresiva de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05$

Tabla 9

*Resultados de la prueba de hipótesis comunicación expresiva y desempeño docente.*

<b>ESTADÍSTICA DE PRUEBA:</b>		Rho de Spearman	
		Comunicación expresiva	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunicación expresiva		
	Coeficiente de correlación	1,000	,384**
	Sig. (bilateral)	.	,006
	N	50	50
	Desempeño docente		
	Coeficiente de correlación	,384**	1,000
Sig. (bilateral)	,006	.	
N	50	50	

**Conclusión:** Siendo el valor de Rho=0.384, lo que implica una relación directa entre la comunicación expresiva y el desempeño docente, con p=0.006 menor a 0.05 es decir con un nivel altamente significativo.

**Decisión:** Ho se rechaza, existe relación directa entre la comunicación expresiva de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018, mediante la prueba estadística normal (Rho de Spearman) a un nivel de significancia del 5%.

### Hipótesis específica N° 02

#### Hipótesis nula.

H<sub>0</sub>: No existe relación directa entre la dimensión comportamiento social y cooperación de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

#### Hipótesis alternativa:

H<sub>2</sub>: Existe relación directa entre la dimensión comportamiento social y cooperación de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.0$

Tabla 10

*Resultados de la prueba de hipótesis comportamiento social y cooperación y desempeño docente*

**ESTADÍSTICA DE PRUEBA:** Rho de Spearman

		Comportamiento social y cooperación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,412**
	Comportamiento social y cooperación		
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	50	50
	Desempeño docente		
	Coefficiente de correlación	,412**	1,000
Sig. (bilateral)	,003	.	
N	50	50	

**Conclusión:** Siendo el valor de  $Rho=0.412$ , lo que implica una relación directa entre las comunicaciones expresivas y el desempeño docente, con  $p=0.003$  menor a  $0.05$  es decir con un nivel altamente significativo.

**Decisión:**  $H_0$  se rechaza, existe relación directa entre la dimensión comportamiento social y cooperación de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018, mediante la prueba estadística normal (Rho de Spearman) a un nivel de significancia del 5%.

**Hipótesis específica N° 03**

**Hipótesis alternativa:**

$H_1$ : Existe relación directa entre la dimensión asertividad de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo - 2018.

**Hipótesis nula:**

$H_0$ : No existe relación directa entre la dimensión asertividad de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo - 2018.

**Nivel de significancia:**  $\alpha = 0.05$

Tabla 11

*Resultados de la prueba de hipótesis asertividad y desempeño docente*

**ESTADÍSTICA DE PRUEBA:** Rho de Spearman

		Asertividad	Desempeño docente
Rho de Spearman	Asertividad	1,000	,461**
		Sig. (bilateral)	,001

	N	50	50
	Coefficiente de correlación	,461**	1,000
Desempeño docente	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	50	50

**Conclusión:** Siendo el valor de  $Rho=0.461$ , lo que implica una relación directa entre la asertividad y el desempeño docente, con  $p=0.001$  menor a  $0.05$  es decir con un nivel altamente significativo.

**Decisión:**  $H_0$  se rechaza, existe relación directa entre la asertividad de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo - 2018, mediante la prueba estadística Normal (Rho de Spearman) a un nivel de significancia del 5%.

#### 4.3. Discusión de los resultados.

Se afirma que existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018, demostrado mediante Rho de Spearman  $Rho=0.797$ , y  $p=0.000 < 0.05$ . Así mismo por dimensiones existe relación directa y significativa entre la comunicación expresiva de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018, demostrado con  $Rho=0.384$  y  $p=0.006 < 0.05$ . De manera similar en la segunda dimensión se afirma que existe relación directa y significativa entre la dimensión comportamiento social y cooperación de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018, mediante  $Rho=0.412$  y  $p=0.003 < 0.05$ . Y finalmente en la tercera dimensión se determina que existe relación directa y significativa entre la asertividad de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018, demostrado mediante la  $Rho=0.461$ , y  $p=0.001 < 0.05$ . En todas las dimensiones la relación es directa y significativa, siendo la que más relación tienen entre la asertividad y desempeño docente.

Los resultados concuerdan con los presentados por Premio (2012). Tesis de maestría en Orientación educativa. Relaciones interpersonales en la función docente. Universidad del Zulia Venezuela. En la que concluyó que la relación interpersonal se relaciona directamente con la función docente, esta conclusión es similar a la encontrada en esta investigación.

Además, **Navarro (2015)** quién manifestó que las relaciones interpersonales consisten en la manera como nos relacionamos con otros individuos, viene dada por aspectos emocionales y cognitivos que pueden ser evaluados e incluso ajustados.

Así mismo los resultados concuerdan con los presentados Sandoval (2013) que concluye que la relación es directa y significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los trabajadores de las Instituciones educativas de la Red 05 Carabayllo - Lima, 2013; es decir, a mayores relaciones interpersonales, mayor desempeño laboral, de manera similar esta conclusión concuerda con la conclusión de la investigación realizada.

De manera similar los resultados concuerdan con Inga (2014) en su tesis Relaciones interpersonales y desempeño laboral del personal de la Institución Educativa N° 1227 “Indira Gandhi” de Ate Vitarte – 2013 (Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú). Se concluye que existe una relación positiva significativa, entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de la institución educativa N° 1227 “Indira Gandhi” de Ate Vitarte – 2013. Concuerdan puesto que esta conclusión se similar a la presentada en la investigación en la que se afirma que: Existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018, demostrado mediante Rho de Spearman  $Rho=0.797$ , y  $p=0.000 < 0.05$ .

Finalmente, los resultados concuerdan con los presentados Castro (2016) en la tesis *Desempeño docente y relaciones interpersonales en el nivel primaria, Huamachuco – 2016* (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Huamachuco, Perú), *se concluye* que la correlación de Pearson es  $r=0.993$ , con un nivel de significancia de  $p=0.0001$ , la cual es menor al 5% de significancia estándar, lo que significa que el Desempeño docente se relaciona significativamente con las relaciones interpersonales del personal docente del nivel primaria de la I.E. N° 80128 Leoncio Prado, Huamachuco, Sánchez Carrión, 2016.

Concuerda con la conclusión de la investigación que se afirma a que: Existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018, demostrado mediante Rho de Spearman  $Rho=0.797$ , y  $p=0.000 <0.05$ .

Desde el punto de vista teórico, se concuerda con la afirmación que: la relación interpersonal es un proceso en el que dos o más personas que tienen puntos de vista e intereses distintos llegan a acuerdos y trabajan para que se satisfagan los intereses de ambas partes, (Johnson y Johnson, 1997) y el desempeño docente desde la perspectiva de Montenegro, señala que el desempeño es un conjunto de acciones concretas. Se entiende como el cumplimiento de sus funciones, este se halla determinado por factores asociados al propio docente, estudiante y al entorno. El desempeño docente se ejerce en diferentes niveles, el contexto socio cultural, institucional, el aula y el propio docente mediante una acción reflexiva (2003, p.21). En ese sentido, la teoría existente al respecto no está referida a este tipo de centro educativo por lo que este trabajo de investigación puede ser el punto de partida de otros trabajos que enriquezcan o incremente la teoría existente.



## CAPITULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones.

- Existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018, demostrado mediante Rho de Spearman  $Rho=0.797$ , y  $p=0.000 < 0.05$ .
- Existe relación directa y significativa entre la comunicación expresiva de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018, demostrado con  $Rho=0.384$  y  $p=0.006 < 0.05$ .
- Existe relación directa y significativa entre la dimensión comportamiento social y cooperación de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018, mediante  $Rho=0.412$  y  $p=0.003 < 0.05$ .
- Existe relación directa y significativa entre la dimensión asertividad de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018, demostrado mediante la  $Rho=0.461$ , y  $p=0.001 < 0.05$ .

## **5.2. Recomendaciones.**

- Al director de la Institución Educativa debe realizar programas o talleres para que se mejore las relaciones interpersonales, puesto que existe una relación directa y significativa con el desempeño docente.
- A los docentes de la Institución educativa que participen en la realización de programas o talleres para mejorar sus relaciones interpersonales, que se evidenciará en mejores logros de aprendizaje en los estudiantes.
- A la asociación de padres de familia, debe invertir en capacitación en relaciones interpersonales con programas auto sostenido para mejorar el desempeño docente de los docentes de la institución educativa.
- A los investigadores profundizar investigaciones aplicadas en relaciones interpersonales o desempeño docente, para mejorar los logros de aprendizaje de los estudiantes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bandura, A. (1977). *Social learnig theory. Englewood cliffs*. New Jersey: Prentice-Hall
- Bolaños A. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. (Tesis de Licenciatura, Quetzaltenango, Guatemala). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>
- Castro, N (2016) *Desempeño docente y relaciones interpersonales en el nivel primaria, Huamachuco – 2016 (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Huamachuco, Perú)*. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21111>.
- Carrasco, S. (2013) *Metodología de la investigación científica: pautas metodologicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. (Tercera edición): San Marcos*. Lima Perú.
- Castillo, U (2015) *Relaciones humanas y el desempeño docente en la institución educativa Túpac Amaru del distrito de Villa María del Triunfo, 2014 (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú)*. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5479>.
- Chiavenato, I (2015) *La dinámica del éxito en las organizaciones*, Edittorial Printed in México.
- Erikson E (1998) *Ciclo de vida completo*. Porto Alegre: Artmed. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/695/69520210.pdf>
- Gardner, H. (1983). *Teoría de las Inteligencias Múltiples*. New York: Base Book.
- Gonzales, J. (2014) *Relaciones interpersonales*. Editorial El Manual Moderno. México.
- Hernández, S, Hernández y Batista (2010). *Metodología de la investigación 6ta Edición*, Mc Graw-Hill Interamericana México.
- Hendricks, J. (1986). *Againg in mass society: Myths and realities (4ta ed)* New York: Harper Collins.

- Inga, E (2014) *Relaciones interpersonales y desempeño laboral*. Editorial ABEDEUL. Lima\_ Perù
- Johnson, D. y Johnson R. (1997): *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Ministerio de Educación de Perú (2017). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima Perú.
- Monjas, I. (2015) “Programa de habilidades sociales.” *Interacción social niños y niñas de edad escolar*. Editorial Monjas Cáceres, María Inés – Valladolid.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación y desempeño docente*. Bogotá: Magisterio (B. De Educación, San Marcos).
- Naranjo, C (2015) *La fuente espiritual del trabajo*. Editorial Kairós. Barcelona España.
- Navarro, F. (2015). “Las relaciones interétnicas. Volumen 3 Front Cover. México.
- Papalia R, Del Buono A, Merlo F, Denaro V, Maffulli N (2010) Simultaneous surgical... *Sports Med Arthrosc* 18:263–268 Davide E. Bonasia, Simone Spolaore.
- Premia, I (2012). *Relaciones interpersonales en la función docente*. Universidad del Zulia Venezuela: Editorial Paidós.
- Unesco (2017) *Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa en América Latina y el Caribe*. Disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001776/177648S.pdf>.
- Urresta, R (2015) *Desempeño docente*. Editorial Mc Graw-Hill Interamericana México.
- Sandoval, E (2013) *Las relaciones interpersonales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de las instituciones educativas de la RED No. 05- Carabayllo Lima, 2013* (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Extraído de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/13419>
- Schón, D (1992) *La formación de profesionales reflexivos*. Paidós-MEC. Madrid.
- Stoner, J (2015) *Administración*. Edit. Prentice Hall Hispanoamericana. S.A México Edic. en español.

Valdez V. (2000). *Desarrollo escolar: Evaluación del desempeño docente en (documento en línea)*. Recuperado de: <http://www.oei.es/de/rifad/o.htm>.(consulta.2007,abril)

## APENDICES

### APENDICE 1

#### INSTRUMENTO 1

##### CUESTIONARIO SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES.

***Estimados(as) profesores(as):*** Este cuestionario tiene como objetivo evaluar las relaciones interpersonales, las respuestas de este instrumento sirven únicamente para esta investigación y serán totalmente confidenciales. Agradecemos su colaboración y honestidad y recuerde que no hay respuesta buena o mala. El tiempo de duración es de 30 minutos.

Lee cuidadosamente las siguientes afirmaciones y elija la opción que más se aproxime a lo que usted considere, marcando con un X. Gracias, por su colaboración.

Nº	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
<b>DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN EXPRESIVA</b>				
01	Se le hace fácil iniciar conversaciones con nuevos docentes.			
02	Demuestra apertura para el diálogo con los docentes de su Institución educativa.			
03	Cuando algo no le agrada del comportamiento de los docentes, lo comunica.			
04	Señala los errores de los docentes teniendo en cuenta de no herir sus sentimientos.			
05	Comunica a sus colegas sus puntos de vistas así estos difieran de los demás.			
06	Cuando dialoga con los docentes u otra persona emplea gestos y señas.			
07	Sus colegas lo reconocen por ser expresivo cuando conversa con ellos.			
08	Cuando conversa con los docentes emplea un tono de voz moderado.			
<b>DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO SOCIAL Y COOPERACIÓN</b>				
09	En cualquier circunstancia se muestra amable con los docentes.			
10	Cuando algunos de sus colegas no pudieron traer material comparte con ellos.			
11	Al ingresar a una reunión y/o ambiente saluda a las personas que se encuentran ahí.			
12	Cuando se solicita la opinión en las reuniones alza la mano para pedir la palabra.			
13	Espera su turno para intervenir en las reuniones.			
14	Se incomoda cuando los demás docentes causan desorden y no respetan su turno para participar.			
15	Comparte con sus colegas sus experiencias de aprendizaje.			
16	Comparte con sus colegas espacios de recreación.			

DIMENSIÓN: ASERTIVIDAD				
17	Cuando alguien lo trata de mala manera, le hace saber del error de forma educada.			
18	Controla sus impulsos ante situaciones problemáticas que se presentan.			
19	Frente al agravio de algún docente evita responder de inmediato.			
20	Es cuidadoso para hacer saber a sus colegas lo que no le agrada de ellos.			
21	Manifiesta su disconformidad ante el atropello (maltrato) de algún docente.			
22	Se molesta cuando se atropellan los derechos de los docentes.			
23	Manifiesta su postura cuando alguien violenta sus derechos.			
24	Se muestra respetuoso por los derechos de los docentes.			

**a. Escala general.**

Escala	Intervalo
Adecuado	[32-48]
Medianamente Adecuado	[16-32>
Poco adecuado	[0-16>

**b. Escala específica.**

Escala	Comunicación expresiva	Comportamiento social y cooperación	Asertividad
Adecuado	[10-16]	[10-16]	[10-16]
Medianamente Adecuado	[5-10>	[5-10>	[5-10>
Poco adecuado	[0-5>	[0-5>	[0-5>

## APENDICE 2

### INSTRUMENTO 2

#### **ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE**

DD

Estimado(a) docente, esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima. El presente cuestionario tiene por objetivo, recoger información sobre el desempeño docente de sus colegas en la institución educativa donde ambos laboran, a manera de coevaluación.

#### **I. DATOS GENERALES**

1. Institución Educativa :
2. Especialidad :
3. Sexo : 1. ( ) F 2. ( ) M
4. Tiempo de servicio : 1. (1-9) 2. (10-19) 3.(20-29)  
4. (30-39) 5. (40 años a más)

#### **II. CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE**

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual esté de acuerdo:

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

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	<b>PERSONAL</b>					
1.	Su aspecto personal inspira respeto.					
2.	Emplea un lenguaje adecuado de acuerdo con la profesión docente.					
3.	Es ejemplo de arduo trabajo.					
4.	Fomenta la práctica de valores dentro de la institución.					
5.	Fomenta la práctica de valores fuera de la institución.					
6.	Se actualiza de manera permanente en temas de pedagogía.					



7.	Aplica los conocimientos adquiridos en el trabajo cotidiano como docente.					
8.	Produce documentos para aportar al conocimiento sobre temas educativos.					
	<b>AULA Y DEMÁS AMBIENTES DE APRENDIZAJE</b>					
9.	Planea su área o áreas de trabajo de acuerdo con las directrices del proyecto educativo institucional.					
10	Estudia las temáticas propias de su área de trabajo.					
11	Analiza los problemas propios de su área de trabajo.					
12	Prepara cada una de las sesiones de trabajo o experiencias de aprendizaje, incluyendo el diseño de pruebas o ejercicios.					
13	Estimula la participación de los estudiantes de manera individual en las diversas actividades de aprendizaje.					
14	Estimula la participación de los estudiantes de manera grupal en las diversas actividades de aprendizaje.					
15	Utiliza diversas estrategias metodológicas para mantener la motivación permanente de sus estudiantes.					
16	Reconoce de manera permanente los logros alcanzados por sus estudiantes.					
17	Elabora los informes de evaluación mediante un plan de mejora.					
18	Dialoga con los padres de familia sobre el desempeño de los estudiantes.					
19	Brinda a los padres de familia las orientaciones correspondientes respecto al desempeño de sus hijos en clase.					
	<b>INSTITUCIONAL</b>					
20	Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.					
21	Sostiene relaciones de armonía con los integrantes de la comunidad educativa.					
22	Argumenta sus puntos de vista formando parte de las diferentes decisiones de la vida institucional.					
23	Evita conflictos personales.					

24	En caso que se presenten conflictos personales, los resuelve de manera asertiva.					
25	Aporta de manera significativa en reuniones donde se toman decisiones que afectan la vida institucional.					
26	Realiza aportes significativos al desarrollo de proyectos pedagógicos de orden institucional.					
27	Promueve la participación de los estudiantes ante las diferentes instancias de la organización escolar que les corresponde.					
<b>ENTORNO</b>						
28	Mantiene vínculos con instituciones de carácter académico, artístico, deportivo o asistencial; dependiendo del área específica de su trabajo.					
29	Proyecta hacia sus estudiantes los beneficios de las relaciones con aquellas instituciones.					
30	Demuestra una alta identificación con la I.E. donde labora.					
31	Participa de manera frecuente en equipos de investigación, redes de profesores, organizaciones de orden científico, pedagógico, artístico, deportivo o recreativo; acordes con su área de trabajo.					
32	Cumple de forma oportuna con los compromisos derivados de la participación en esos grupos.					
33	Proyecta hacia sus estudiantes los resultados de la participación con aquellos grupos.					
34	Participa en eventos de los cuales pueda derivar beneficios educativos.					

Agradezco su gran apoyo y generosidad por participar en este cuestionario.

### **APENDICE 3**

#### **Ficha Técnica 1**

Nombre original	: Cuestionario de relaciones interpersonales
Autora	: Marisela Rocío Anasi González
Procedencia	: Ecuador
Adaptación Peruana	: Docente Cueva Rojas Miriam Victoria y Docente Pérez Alcántara, María Rosa
Administración	: Individual
Duración	: Sin límite de tiempo (forma completa: 30 minutos aproximadamente)
Puntuación	: Mínimo: 24 Máximo: 72
Aplicación	: Docentes de educación básica.
Significación	: Evaluación de las relaciones interpersonales
Usos	: Educativo, y en investigación
Objetivo	: Evaluar las relaciones interpersonales
Contenido	: Este instrumento está compuesto por 24 ítems distribuidos en 3 escalas. El puntaje mínimo es de 24 puntos y el máximo es de 72 puntos, a mayor puntaje mejores relaciones interpersonales. Este instrumento comprende 3 dimensiones: comunicación expresiva, comportamiento social y asertividad.

Tabla 4

*Baremo general y específico de las relaciones interpersonales*

Categoría	Relaciones interpersonales	Comunicación expresiva	Comportamiento social y cooperación	Asertividad
Adecuado	[56-72]	[19 - 24[	[19 - 24[	[19 - 24[
Medianamente adecuado	[40-56[	[14- 19 [	[14- 19 [	[14- 19 [
Poco adecuado	[24-40[	[8 - 14[	[8 - 14[	[8 - 14[

### 2.7.3. Validación y confiabilidad del instrumento

#### Validez

Para el requisito de validez se sometió al juicio de expertos, que atendiendo a lo expresado por Hernández et. al. (2006) es el grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas”. Es decir, mediante la evaluación del instrumento ante expertos.

El presente instrumento ha sido validado por: 3 expertos

Tabla 5

*Validación de la variable 1: Relaciones interpersonales*

Apellidos y Nombres	Valoración
Dr. Alfaro Abanto, Yolanda Ynés	Aplicable
Dr. Mendoza Alva, Cecilia Eugenia	Aplicable
Dr. Robledo Gutiérrez, Danitza Karina	Aplicable

## Confiabilidad

Para la confiabilidad del cuestionario, se aplicó un estudio piloto, a docentes con similares características a la muestra de estudio. La confiabilidad del cuestionario, se obtuvo mediante el coeficiente de alfa de Cronbach.

Tabla 6

*Coeficiente de alfa de Cronbach instrumento cuestionario de relaciones interpersonales*

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,714	24

Con este resultado el cuestionario es confiable.

## APENDICE 4

### FICHA TÉCNICA 2

#### **1. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para medir el desempeño de los docentes en la I.E Torres Araujo.

#### **2. Autores del instrumento.**

Creado Mg. Heller Koral y Varas Toribio, Lima 2015. Revalidado por:  
CUEVA ROJAS, Miriam Victoria y PÉREZ ALCÁNTARA, María Rosa.

#### **3. Objetivo del instrumento.**

Medir y observar el desempeño de los docentes, a través de una evaluación entre el personal docente en la I.E Torres Araujo.

#### **4. Usuarios.**

Se recogerá información de los siguientes actores educativos: todos los docentes de la I.E Torres Araujo.

#### **5. Características y modo de aplicación.**

1º El cuestionario está diseñada en 34 ítems, 8 preguntas de la dimensión Personal, 11 preguntas de la dimensión Aulas y ambientes de aprendizaje, 8 preguntas de la dimensión Institucional y 7 preguntas de la dimensión Entorno; con criterios de valoración: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca para medir el grado del desempeño docente en la I.E Torres Araujo 2018... Las mismas que tienen relación con los indicadores de la variable: Desempeño docente.

2º Los docentes deberán desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos solicitados de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo del instrumento de evaluación.

3º El cuestionario se aplicará de manera simultánea al personal docente de toda la institución, previa coordinación.

4º Su aplicación tendrá como duración 30 minutos aproximadamente, y los materiales que emplearán serán: un lápiz / lapicero y un borrador.

## 6. Estructura del instrumento.

**Tabla 1**

*El cuestionario para medir grado de desempeño docente*

Variable: Desempeño docente		
Dimensión	Indicadores	Ítems
Personal	Organización de la vida personal	1-5
	Formación y cualificación profesional	6-8
Aula y demás ambientes de aprendizaje	Actividades previas	9-12
	Realización de las experiencias de aprendizaje	13-16
	Actividades posteriores	17-19
Institucional	Enriquecimiento del ambiente institucional	20-24
	Aportes al proyecto educativo	25-27
Entorno	Relaciones interinstitucionales	28-31
	Interacción cultural	32-34

*Nota.* Instrumento de la variable desempeño docente.

## 7. Tabla de puntuación.

**Tabla 2**

*Tabla de puntuación para medir grado de desempeño docente*

Ítems	VALORACIÓN				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1. Su aspecto personal inspira respeto.	5	4	3	2	1
2. Emplea un lenguaje adecuado de acuerdo con la profesión docente.	5	4	3	2	1
3. Es ejemplo de arduo trabajo.	5	4	3	2	1
4. Fomenta la práctica de valores dentro de la institución.	5	4	3	2	1
5. Fomenta la práctica de valores fuera de la institución.	5	4	3	2	1
6. Se actualiza de manera permanente en temas de pedagogía.	5	4	3	2	1
7. Aplica los conocimientos adquiridos en el trabajo como docente.	5	4	3	2	1

8. Produce documentos para aportar al conocimiento sobre temas educativos.	5	4	3	2	1
9. Planea su área o áreas de trabajo de acuerdo con las directrices del proyecto educativo institucional.	5	4	3	2	1
10. Estudia las temáticas propias de su área de trabajo.	5	4	3	2	1
11. Analiza los problemas propios de su área de trabajo.	5	4	3	2	1
12. Prepara cada una de las sesiones de trabajo o experiencias de aprendizaje, incluyendo el diseño de pruebas o ejercicios.	5	4	3	2	1
13. Estimula la participación de los estudiantes de manera individual en las diversas actividades de aprendizaje.	5	4	3	2	1
14. Estimula la participación de los estudiantes de manera grupal en las diversas actividades de aprendizaje.	5	4	3	2	1
15. Utiliza diversas estrategias metodológicas para mantener la motivación y la interacción permanente de sus estudiantes.	5	4	3	2	1
16. Reconoce de manera permanente los logros alcanzados por sus estudiantes y lleva los registros correspondientes.	5	4	3	2	1
17. Elabora los informes mediante un plan de mejora.	5	4	3	2	1
18. Dialoga con los padres de familia sobre el desempeño de los estudiantes.	5	4	3	2	1
19. Brinda a los padres de familia las orientaciones correspondientes respecto al desempeño de sus hijos en clase.	5	4	3	2	1
20. Mantiene comunicación permanente con la comunidad educativa.	5	4	3	2	1
21. Sostiene relaciones de armonía con los integrantes de la comunidad educativa.	5	4	3	2	1
22. Argumenta sus puntos de vista y toma parte en las diferentes decisiones de la vida institucional.	5	4	3	2	1
23. Evita conflictos personales.	5	4	3	2	1
24. En caso que se presenten conflictos personales, los resuelve de manera asertiva.	5	4	3	2	1
25. Aporta de manera significativa en reuniones donde se toman decisiones que afectan la vida institucional.	5	4	3	2	1
26. Realiza aportes significativos al desarrollo de proyectos pedagógicos de orden institucional.	5	4	3	2	1
27. Promueve la participación de los estudiantes ante las diferentes instancias de la organización escolar que les corresponde.	5	4	3	2	1
28. Mantiene vínculos con instituciones de carácter académico, artístico, deportivo o asistencial; dependiendo del área específica de su trabajo.	5	4	3	2	1
29. Proyecta hacia sus estudiantes los beneficios de las relaciones con aquellas instituciones.	5	4	3	2	1
30. Demuestra una alta identificación con la I.E. donde labora.	5	4	3	2	1
31. Participa de manera frecuente en equipos de investigación, redes de profesores, organizaciones de orden científico, pedagógico, artístico, deportivo o recreativo; acordes con su área de trabajo.	5	4	3	2	1
32. Cumple de forma oportuna con los compromisos derivados de la participación en esos grupos.	5	4	3	2	1
33. Proyecta hacia sus estudiantes los resultados de la participación con aquellos grupos.	5	4	3	2	1



34. Participa en eventos de los cuales pueda derivar beneficios educativos.	5	4	3	2	1
---	---	---	---	---	---

*Nota.* Instrumento de la variable desempeño docente.

## 8. Escala.

### 8.1 Escala general.

**Tabla 3**

*Tabla de puntuación para medir grado de desempeño docente*

Escala	Intervalo
Bajo	[34 – 80>
Medio	[80 - 125>
Alto	[125 - 170]

*Nota.* Instrumento de la variable desempeño docente.

### 8.2 Escala específica.

**Tabla 4**

*Tabla de puntuación para medir grado de desempeño docente*

Escala	Personal	Aula y demás ambientes de aprendizaje	Institucional	Entorno
Bajo	[8-18>	[11-25>	[8-18>	[7-16>
Medio	[18-28>	[25-39>	[18-28>	[16-25>
Alto	[28-40	[39-55]	[28-40]	[25-35]

*Nota.* Instrumento de la variable desempeño docente.

## 9. Validación:

### 9.1 Por juicio de expertos:

- a. Dr. en Administración de la Educación Alfaro Abanto, Yolanda Ynés.
- b. Dr. en Educación Administración de la Educación Mendoza Alva, Cecilia Eugenia.
- c. Dr. en Educación Administración de la Educación Robledo Gutiérrez, Danitza Karina.

## 10. Confiabilidad.

La confiabilidad se llevó a cabo mediante la prueba piloto aplicada a 20 docentes, teniendo un Alpha de Cronbach de ,962

**Tabla 5**

*Prueba de confiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,962	,962	20

*Nota.* Instrumento de la variable desempeño docente

**Tabla 6**

*Estadísticas de los elementos variables desempeño docente.*

Estadísticas de elemento			
	Media	Desviación estándar	N
PERSONAL	3,95	,686	20
item2	4,05	,510	20
item3	4,10	,641	20
item4	4,20	,616	20

item5	4,10	,718	20
item6	3,90	,553	20
item7	3,95	,686	20
item8	3,70	,571	20
AULA Y DEMÁS AMBIENTES DE APRENDIZAJE	4,10	,641	20
item10	3,90	,718	20
item11	3,90	,718	20
item12	3,75	,639	20
item13	4,10	,641	20
item14	4,10	,641	20
item15	4,00	,725	20
item16	4,05	,605	20
item17	3,90	,641	20
item18	3,75	,716	20
item19	3,60	,754	20
INSTITUCIONAL	3,80	,696	20
item21	3,85	,671	20
item22	3,75	,444	20
item23	3,95	,510	20
item24	3,90	,553	20
item25	3,75	,550	20
item26	3,65	,671	20
item27	3,70	,733	20
ENTORNO	3,60	,598	20
item29	3,65	,745	20
item30	4,00	,725	20
item31	3,50	,688	20
item32	3,60	,598	20
item33	3,60	,821	20
item34	3,80	,894	20

*Nota.* Instrumento de la variable desempeño docente.

APENDICE 5

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018

AUTORAS: Br. Cueva Rojas Miriam Victoria. Br. Pérez Alcántara, María Rosa.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p><b>Problema principal:</b></p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cuál es grado de relación entre la dimensión comunicación expresiva de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión comportamiento social y cooperación de las relaciones</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar el grado de relación entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Identificar el grado de relación entre la dimensión comunicación expresiva de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.</p> <p>Identificar el grado de relación entre la dimensión comportamiento social y cooperación de las relaciones</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>H1: Existe relación directa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.</p> <p>Hipótesis Nula.</p> <p>H0: No existe relación directa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis nula</p> <p>H0: No existe relación directa entre la dimensión comunicación expresiva de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.</p> <p>H1: Existe relación directa entre la dimensión</p>	<b>Variable 1: Relaciones interpersonales</b>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	
			Comunicación expresiva	Expresión Comprensión	1-8		
			Comportamiento social y cooperación	Empatía hacia los pares. Perspectiva espacial y social	9-16		
Asertividad	Contenido verbal Conducta motora verbal Conducta motora no verbal	17-24		Escala Ordinal Siempre=2 A veces=1 Nunca=0			

interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018?	interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.	comunicación expresiva de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo.				
¿Cuál es el grado de relación entre la dimensión asertividad de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018?	Identificar el grado de relación entre la dimensión asertividad de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.	<p>Hipótesis nula</p> <p>H0: No existe relación directa entre la dimensión comportamiento social y cooperación de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.</p> <p>H2: Existe relación directa entre la dimensión comportamiento social y cooperación de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.</p> <p>Hipótesis nula</p> <p>H0: No existe relación directa entre la dimensión asertividad de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.</p> <p>H3: Existe relación directa entre la dimensión asertividad de las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018</p>	<b>Variable 2: Desempeño docente.</b>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			<b>1. Personal</b>	1.1 Organización de la vida personal 1.2 Formación y cualificación profesional	1-8	Escala ordinal 1= Nunca 2= Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			<b>2. Aula y demás ambientes de aprendizaje</b>	2.1 Actividades previas 2.2 Realización de las experiencias de aprendizaje 2.3 Actividades posteriores	9-19	
			<b>3. Institucional</b>	3.1 Enriquecimiento del ambiente institucional		
			<b>4. Entorno.</b>	3.2 Aportes al proyecto educativo 4.1 Relaciones interinstitucionales 4.2 Interacción cultural	20-27	

				28-34
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR	
<p><b>Tipo:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Método:</b> Hipotético deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 65 docentes de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.</p> <p><b>Tipo de muestra:</b> Muestreo no probabilístico por conveniencia</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 50 docentes de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo -2018.</p>	<p>Variable 1: Relaciones Interpersonales</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de relaciones interpersonales</p> <p>Autor: Br. Cueva Rojas Miriam Victoria. Br. Pérez Alcántara, María Rosa.</p> <p>Año: 2018</p> <p>Monitoreo: Permanente</p> <p>Ámbito de Aplicación: I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo</p> <p>Forma de Administración: Individual</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño docente</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de desempeño docente.</p> <p>Autor: Br. Cueva Rojas Miriam Victoria. Br. Pérez Alcántara, María Rosa.</p> <p>Año: 2018</p>	<p>Descriptiva:</p> <p>Frecuencia y porcentajes</p> <p>Inferencial:</p> <p>Rho de Sperman</p>	

		Monitoreo: Permanente Ámbito de Aplicación: I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo Forma de Administración: Individual	
--	--	---	--





