



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO



**FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES
Y EDUCACIÓN**

**Unidad de Posgrado
Ciencias Histórico Sociales y Educación**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**Relaciones interpersonales y desempeño docente en la I.E. N° 10011
“Francisco Bolognesi” del distrito de José Leonardo Ortiz, provincia
de Chiclayo, región Lambayeque.**

**Tesis presentada para obtener el grado académico de Maestro
en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia
Educativa Estratégica**

Autor:

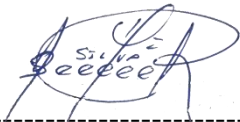
Bach. Pepe Ramiro Silva Pérez

Asesor:

Dr. Percy Carlos Morante Gamarra.

**LAMBAYEQUE - PERÚ
2022**

**RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LA I.E. N° 10011 “FRANCISCO BOLOGNESI” DEL DISTRITO DE
JOSÉ LEONARDO ORTIZ, PROVINCIA DE CHICLAYO, REGIÓN
LAMBAYEQUE.**



Bach. Pepe Ramiro Silva Pérez
Autor



Dr. Percy Carlos Morante Gamarra.
Asesor

Presentada a la Unidad de Posgrado de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la FACHSE de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Para optar el **Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con Mención en Gerencia Educativa Estratégica**

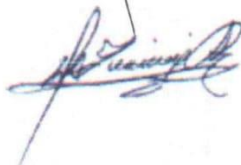
APROBADO POR



Dra. Martha Ríos Rodríguez
Presidente



M.Sc. Jerry Jara Llanos
Secretario



Dr. Walter Zunini Chira
Vocal

Acta de sustentación (copia)



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N°451-VIRTUAL

Siendo las 08:00 horas, del día viernes 21 de octubre de 2022; se reunieron vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: <https://meet.google.com/thu-kupn-qcc>, los miembros del jurado designados mediante Resolución N°0642-2021-V-D-NG-FACHSE, de fecha 23 de junio de 2021, integrado por:

| | |
|---------------------|-------------------------------------|
| Presidente | : Dra. Martha Ríos Rodríguez. |
| Secretario | : M.Sc. Jerry Omar Jara Llanos. |
| Vocal | : Dr. Walther Augusto Zunini Chira. |
| Asesor Metodológico | : Dr. Percy Carlos Morante Gamarra. |
| Asesor Científico | : _ |



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: *"RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. N° 10011 "FRANCISCO BOLOGNESI" DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTÍZ, PROVINCIA DE CHICLAYO, REGIÓN LAMBAYEQUE"*, presentada por el tesista *SILVA PÉREZ PEPE RAMIRO*, para obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación, mención: Gerencia Educativa Estratégica.

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 620-2021-CU de fecha 30 de diciembre de 2021); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al(los) sustentante(s), quien(es) procedió(eron) a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de (16) (DIECISEIS) en la escala vigesimal, que equivale a la mención de BUENO. Siendo las 08.58 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dra. Martha Ríos Rodríguez
PRESIDENTE

Jerry-O. Jara Llanos
Docente FACHSE

SECRETARIO

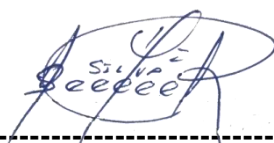
Dr. Walther Augusto Zunini Chira
VOCAL

<<<<OBSERVACIONES:

Declaración Jurada de Originalidad

Yo, Pepe Ramiro Silva Pérez investigador principal, y Dr. Percy Carlos Morante Gamarra asesor del trabajo de investigación “RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. N°10011 “FRANCISCO BOLOGNESI” DEL DISTRITO DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ, PROVINCIA DE CHICLAYO, REGIÓN LAMBAYEQUE”, declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrara lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo, a que hubiera lugar. Que puede conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 26 de julio de 2022



Bach. Pepe Ramiro Silva Pérez

Autor



Dr. Percy Carlos Morante Gamarra.

Asesor

Dedicatoria

A MIS PADRES:

A Segundo y Lidia, quienes me dieron la vida
y su esfuerzo para ser profesional.

A MIS HIJOS:

A Lidia Liseth, mi ángel que desde el cielo me cuida
y guía en los avatares de esta vida.

A Pepe Yersin y Miluska Mirella, mi motor y motivo
para superarme día a día.

A MI ESPOSA:

A Yisela Miluska, por ser mi apoyo para alcanzar mis metas

Agradecimiento

A DIOS TODOPODEROSO, por darme fortaleza y sabiduría para salir adelante, sin desfallecer.

Al maestro Walter Marcelo Vereau, mi asesor de tesis, quien, con su ejemplo de combinación de saberes y disposiciones, es la inspiración y el ejemplo intelectual para la concreción de este trabajo de investigación.

A todos los maestros de la I.E. 10011 “Francisco Bolognesi”, por su colaboración en la elaboración del presente estudio

A mis amigos y compañeros de clase, quienes con su compañerismo y amistad lograron que culmine el trabajo emprendido.

A todos los maestros que contribuyeron a una adecuada formación personal y profesional, gracias a todos por sus conocimientos compartidos, buenos consejos y motivación constante.

Índice General

| | |
|---|-----|
| Acta de sustentación (copia)..... | iii |
| Declaración jurada de originalidad..... | iv |
| Dedicatoria..... | v |
| Agradecimiento..... | vi |
| Índice General..... | vii |
| Índice de Tablas..... | ix |
| Índice de Gráficos..... | ix |
| Índice de Anexos..... | x |
| Resumen..... | xi |
| Abstract..... | xii |
| Introducción..... | 13 |

CAPÍTULO: DISEÑO TEÓRICO

| | |
|---|----|
| 1.1. Caracterización del objeto de estudio y su dinámica..... | 17 |
| 1.2. Antecedentes de la Investigación..... | 22 |
| 1.3. Aspectos conceptuales. | 24 |
| 1.4. Definición de la hipótesis..... | 29 |

CAPÍTULO II. MÉTODO Y MATERIALES

| | |
|--------------------------------------|----|
| 2.1. Diseño de la investigación..... | 30 |
| 2.2. Método de Investigación..... | 31 |
| 2.4. Población y muestra..... | 32 |
| 2.5. Análisis de los datos..... | 32 |

CAPÍTULO III. RESULTADOS

| | |
|---|----|
| 3.1 Análisis y discusión de resultados..... | 34 |
| 3.1.1 Las relaciones interpersonales..... | 34 |

| | |
|--|----|
| 3.1.1.1 Las actitudes personales..... | 34 |
| 3.1.1.2 Las actitudes personales positivas..... | 35 |
| 3.1.1.3 Las actitudes personales negativas..... | 39 |
| 3.1.2 La comunicación interpersonal..... | 43 |
| 3.1.3 El desempeño docente..... | 47 |
| 3.1.3.1 Cumplimiento laboral, participación y relacionamiento..... | 48 |
| 3.1.4 El desempeño didáctico..... | 51 |
| 3.1.4.1 Preparación del proceso enseñanza aprendizaje..... | 51 |
| 3.1.5 Ejecución de procesos enseñanza aprendizaje..... | 56 |
| 3.1.5.1 Ejecución de los componentes objetivo y contenido..... | 56 |
| 3.1.5.2 Ejecución de los componentes método y medios..... | 60 |
| 3.1.5.3 Ejecución de los componentes forma y evaluación..... | 64 |
| 3.2 Caracterización de la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente..... | 68 |
| 3.3 El aporte teórico y práctico..... | 69 |
| 3.3.1 El modelo teórico..... | 69 |
| 3.3.2 El aporte práctico..... | 72 |
| PROPUESTA: Estrategias de gestión institucional para mejorar las relaciones interpersonales y cumplimiento laboral de los docentes..... | 73 |

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RESULTADOS

| | |
|--------------------------|----|
| 4.1 Conclusiones..... | 82 |
| 4.2 Recomendaciones..... | 84 |
| Bibliografía..... | 85 |
| Anexos..... | 93 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Actitudes Personales Positivas de los Docentes de la institución educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi..... | 36 |
| Tabla 2. Actitudes Personales Negativas de los Docentes de la institución educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi | 40 |
| Tabla 3. Estado de la Comunicación Interpersonal de los Docentes de la institución educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi | 44 |
| Tabla 4. Cumplimiento Laboral, Participación y Relacionamiento de los docentes de la institución educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi”..... | 49 |
| Tabla 5. Planificación del Proceso Enseñanza Aprendizaje de los docentes de la institución educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi”..... | 53 |
| Tabla 6. Ejecución de los Componentes Objetivo y Contenido en los docentes de la institución educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi”..... | 57 |
| Tabla 7. Ejecución de los componentes Método y Medios en los docentes de la institución educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi”..... | 61 |
| Tabla 8. Ejecución de los componentes Forma y Evaluación en los docentes de la institución educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi”..... | 65 |

Índice de gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico 1. Actitudes Personales Positivas de los Docentes..... | 37 |
| Gráfico 2. Actitudes Personales Negativas de los Docentes..... | 41 |

| | |
|---|----|
| Gráfico 3. Estado de la Comunicación Interpersonal de los Docentes | 45 |
| Gráfico 4. Cumplimiento Laboral, Participación y Relacionamiento de los docentes..... | 50 |
| Gráfico 5. Planificación del Proceso Enseñanza Aprendizaje de los docentes..... | 53 |
| Gráfico 6. Ejecución de los Componentes Objetivo y Contenido en los docentes..... | 57 |
| Gráfico 7. Ejecución de los componentes Método y Medios en los docentes..... | 61 |
| Gráfico 8. Ejecución de los componentes Forma y Evaluación en los docentes..... | 65 |
| Gráfico 9. Modelo Teórico..... | 70 |
| Gráfico 10. Aporte Práctico..... | 81 |

Índice Anexos

| | |
|--|-----|
| Anexo 1. Operacionalización de Variables..... | 94 |
| Anexo 2. Instrumentos de Recolección de Datos | |
| Anexo 2.1. Encuesta 1. Relaciones Interpersonales..... | 97 |
| Anexo 2.2. Encuesta 2. Desempeño Docente..... | 100 |
| Anexo 3. Formato de Tabulación de Datos..... | 106 |
| Anexo 4. Reporte de Turniting | 117 |
| Anexo 5. Recibo de Turniting..... | 120 |

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como principal propósito establecer las manifestaciones de vinculación concretas entre las Relaciones Interpersonales y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi”, del Distrito José Leonardo Ortiz, de la Provincia de Chiclayo, de la Región Lambayeque.

Nuestra investigación se encuentra enmarcada dentro del enfoque Cuantitativo, siendo de tipo Descriptivo Correlacional con un Diseño de Investigación No Experimental, porque no se aplicó estímulo alguno a la muestra, ni se manipuló deliberadamente las variables, sólo se observó los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. La herramienta metodológica empleada ha sido la Técnica Escalamiento tipo Likert. La muestra estuvo constituida por 24 docentes de la institución educativa.

El análisis e interpretación de la información hizo posible determinar el estado de las actitudes personales y la comunicación interpersonal, como aspectos sustantivos de las relaciones interpersonales. Así como determinar el estado del desempeño didáctico de la plana docente, como componente sustancial del trabajo docente. Además permitió determinar las manifestaciones de la vinculación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente.

Finalmente, se plantea una propuesta de estrategias de gestión institucional para mejorar las relaciones interpersonales y cumplimiento laboral de los docentes, en la perspectiva de contribuir al fortalecimiento de la gestión educativa.

Palabras Claves: Relaciones Interpersonales, Desempeño Docente.

Abstract

The main purpose of this research work was to establish the manifestations of concrete link between Interpersonal Relations and Teaching Performance in Educational Institution No. 10011 "Francisco Bolognesi", of the José Leonardo Ortiz District, of the Province of Chiclayo, of the Lambayeque Region.

Our research is framed within the Quantitative approach, being of the Descriptive Correlative type with a Non-Experimental Research Design, because no stimulus was applied to the sample, nor were the variables deliberately manipulated, only the phenomena were observed in their natural environment to then analyze them. The methodological tool used has been the Likert-type Scaling Technique. The sample consisted of 24 teachers from the educational institution.

The analysis and interpretation of the information made it possible to determine the state of personal attitudes and interpersonal communication, as substantive aspects of interpersonal relationships. As well as determining the status of the teaching performance of the teaching staff, as a substantial component of teaching work. It also made it possible to determine the manifestations of the link between interpersonal relationships and teaching performance.

Finally, a proposal of institutional management strategies is proposed to improve interpersonal relationships and work compliance of teachers, from the perspective of contributing to the strengthening of educational management.

Key Words: Interpersonal Relationships, Teaching Performance.

Introducción

Dentro de la diversidad de nexos y vinculaciones internas que establecen quienes forman parte de las organizaciones, destacan las relaciones interpersonales, que dentro de las instituciones educativas interrelacionan, principalmente, a sus trabajadores, docentes y administrativos. Sin embargo, la particularidad de la labor docente confiere un rol crucial a las relaciones interpersonales entre los docentes y a las relaciones interpersonales que estos mantienen con los propios estudiantes.

Ahora bien, desde los orígenes de la ciencia administrativa un objeto de estudio recurrente fueron tales relaciones, especialmente desde que se constató que constituían uno de los soportes del clima institucional, siendo reconocidas como factor gravitacional de la dinámica conjunta de la entidad educativa, dentro de la cual encontramos el desempeño laboral, específicamente, la labor docente. Por esa razón, al mismo tiempo que se destacaban estudios sobre la naturaleza de tales relaciones y del clima institucional mismo, se perfilaron estudios destinados a develar la naturaleza de la correspondencia entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral docente.

Como veremos más adelante los estudios sobre el nexo entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente han proliferado en las últimas décadas, pasando por investigaciones sobre la naturaleza de dichas relaciones y la naturaleza del trabajo docente, lo cual ha contribuido a una creciente claridad sobre el significado de las relaciones interpersonales y el desempeño docente y el significado de la correspondencia entre ambos. De allí, que prevalece la convicción que entre ambas existe una relación directa y positiva, reconocida como covariación. Es decir, en situaciones donde prevalece un buen relacionamiento interpersonal, el desempeño docente se desarrolla en las mejores condiciones, a partir de lo cual se apuesta porque una mejora sustantiva de dicho relacionamiento debe gravitar favorablemente sobre mejoras en el trabajo docente. Pero también una relación negativa o inversa, según la cual, relaciones interpersonales negativas, afectan negativamente, también, el desempeño docente.

Los trabajos existentes, muestran, entonces, que se trata de una vinculación compleja, rica y variada. En algunos casos, presentan manifestaciones positivas en otros, manifestaciones negativas.

Sin embargo, las preocupaciones persisten en dos planos interesantes. En primer lugar, en el plano de las manifestaciones específicas de tal vinculación, lo cual pasa por la diversa forma como se establecen los aspectos que componen las relaciones interpersonales y los aspectos que forman parte del desempeño docente. Algunas investigaciones destacan aspectos que otras no las consideran, lo cual determina distinta forma de establecer las vinculaciones reconocidas. En segundo lugar, la naturaleza de las relaciones interpersonales y el desempeño docente viene cambiando, lo cual determina que no siempre la correspondencia sea la misma. Esto explica la necesidad de estudios específicos como el presente que apunta a develar la vinculación entre la especificidad de las relaciones interpersonales que existen al interior de una entidad real y concreta y la especificidad del desempeño docente que allí se práctica.

Cobra sentido, entonces, la necesidad de una investigación rigurosa y sistemática orientada a desentrañar las manifestaciones específicas del nexo existente entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en una institución educativa específica como la I.E. N°10011 “Francisco Bolognesi” del distrito de José Leonardo Ortiz, provincia de Chiclayo, región Lambayeque.

La aproximación facto perceptible realizada permitió una primera aproximación a manifestaciones negativas de la vinculación objeto de estudio. Por ejemplo, hay ausencia de una comunicación eficiente entre docentes, lo cual compromete el relacionamiento interno entre directivos y docentes y entre los propios docentes, lo que supone afecta negativamente la labor docente cotidiana. Así mismo, se puede observar que en muchos casos no existe una verdadera confianza entre ellos, lo que dificulta el trabajo en conjunto y expresa que la valoración de unos a otros no es la mejor, lo cual indica que hay problemas de actitudes y valores, por lo consiguiente la presencia de un relacionamiento no propicio y una merma en el buen desempeño docente.

También se observa, conductas de agresión entre profesores, que adoptan formas muy diversas, desde la agresión psicológica más sutil hasta la física directa, clara expresión de nexos inadecuados y que de alguna manera afectan negativamente el trabajo cotidiano ya que no se interesan por afianzar las capacidades pedagógicas actuales, se inclinan a la irresponsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, las emociones no afloran en su autoestima, son poco dinámicos, muchas veces se oponen al cambio y tienen poco espíritu competente.

Por supuesto una manifiesta ignorancia sobre la importancia de las relaciones interpersonal para el desempeño docente. Son pocos los directivos y docentes que reconocen el sentido de ambos aspectos y de las relaciones negativas que vienen primando

En este contexto, el problema general quedó delimitado de la siguiente manera: ¿Cuáles son las manifestaciones específicas de la vinculación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E. N° 10011, “Francisco Bolognesi”, del distrito José Leonardo Ortiz, de la provincia de Chiclayo, región Lambayeque?

El Objetivo General fue establecer las manifestaciones de vinculación concretas entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I. E. N° 10011 “Francisco Bolognesi”, del distrito José Leonardo Ortiz, de la Provincia de Chiclayo, de la Región Lambayeque.

Los Objetivos específicos fueron:

- Caracterizar el objeto de estudio y su dinámica.
- Determinar el estado de las actitudes personales y la comunicación interpersonal, como aspectos sustantivos de las relaciones interpersonales.
- Determinar el estado del desempeño didáctico de la plana docente, como componente sustancial del trabajo docente.
- Determinar las manifestaciones de la vinculación entre los aspectos señalados.
- Formular una propuesta estratégica de gestión institucional de mejora de las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la institución educativa pública respectiva.

El presente trabajo de investigación, se justifica en cuanto es necesario develar las manifestaciones concretas del nexo existente entre las relaciones interpersonales prevalecientes y el desempeño docente cotidiano. Tanto porque se contribuirá al conocimiento científico respectivo como porque abre la posibilidad de establecer pautas de mejora en ambos componentes organizacionales. Tal como lo evidencian diversidad de estudios que demuestran que para mejorar el clima del centro laboral se requiere que los empleados comprometan su voluntad y esfuerzo por lograr relaciones interpersonales favorables, para aumentar la productividad y optimizar los resultados. No basta solo con que los trabajadores cumplan con su trabajo. Las personas disfrutan cuando contribuyen de manera sustancial al éxito de la empresa; de manera muy especial cuando son responsables de ese éxito (Gadow, 2010, p. 52).

Además, tiene importancia social, en la medida en que provee con información actualizada sobre el clima institucional en la I. E. N° 10011 “Francisco Bolognesi” del distrito de José Leonardo Ortiz, Chiclayo, en el entendido de que éste dentro del sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy importante y necesario para ser analizado en un sistema organizacional, donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí.

Desde el punto de vista pedagógico tiene importancia porque los resultados son útiles para los maestros que buscan mejorar su institución educativa. Desde el punto de vista teórico es importante porque para poder entender el problema se necesita analizar las teorías que las sustentan, por ello la presente investigación contribuyó con el enriquecimiento de la literatura científica sobre estos conceptos.

En el aspecto práctico, los resultados de este trabajo permitirán encaminar de manera adecuada las relaciones interpersonales con la finalidad de mejorar el desempeño docente y el clima institucional de las instituciones educativas. Indudablemente ello permitirá mejorar el servicio y alcanzar mejores resultados educativos. Así se beneficiará de manera directa y significativa a los estudiantes, incorporándolos en la sociedad como personas competentes y comprometidas con el desarrollo de su nación.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

1.1. Caracterización del objeto de estudio y su dinámica

El objeto de estudio de la presente investigación es el proceso de relacionamiento interno que se establece entre quienes forman parte de una organización, también conocido como relaciones organizacionales y que están constituidas por el conjunto diverso de interacciones que promueven y desarrollan los miembros de una organización determinada. Tales relaciones son internas, cuando hablamos de los nexos que forman parte del tejido social que sustenta la propia organización, y externas cuando se trata de vinculaciones con quienes forman parte de otras organizaciones. Por lo consiguiente, las relaciones organizacionales son intra organizacionales e inter organizacionales (Marín y Losada, 2014).

Las relaciones organizacionales internas, adoptan dos formas fundamentales, las relaciones funcionales y las relaciones interpersonales. Las relaciones funcionales tienen como referente central el desempeño de las tareas y el cumplimiento de las funciones. Por supuesto, las relaciones funcionales comprometen a directivos y trabajadores, pero resultan hegemónicas los nexos verticales entre los directivos y trabajadores, en la medida que involucra el cumplimiento de roles y competencias de quienes dirigen las organizaciones en la perspectiva de garantizar el fiel cumplimiento de tareas y responsabilidades.

Las relaciones interpersonales, por su parte, tienen la particularidad de expresar las maneras de vincularse, más allá del cumplimiento de roles y funciones. Por supuesto, acompañan también los desempeños, el cumplimiento cotidiano de labores y desempeños, pero van más allá, en tanto comprometen personalmente a quienes se vinculan cotidianamente. En ese sentido, mientras las relaciones funcionales son verticales, las relaciones interpersonales son, característicamente horizontales, por lo cual comprometen directamente a los propios trabajadores. Por supuesto cuando dichas relaciones tienen signo positivo las maneras de ser de los trabajadores se refuerzan favorablemente, y cuando son negativas pueden perjudicar en mayor o menor medida el estado vivencial de las personas involucradas. De allí, que para quienes asumen el enfoque centrado en las

personas, sustentado por Carl Rogers, las relaciones interpersonales son el terreno fértil de la congruencia, la empatía y la aceptación incondicional, de enorme gravitación para la convivencia social (Méndez y Mirosław, 2005)

Ahora bien, una de las particularidades de las relaciones interpersonales entre los trabajadores que forman parte de las organizaciones educativas es que son más fluidas y versátiles entre los propios docentes, que entre docentes y administrativos. La segunda particularidad es que incluyen las relaciones interpersonales con los estudiantes, debiendo considerarse los que algunos llaman las relaciones profesor alumno en torno al desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje. Es en razón a esto, que, a las relaciones interpersonales de las entidades educativas, se les reconoce una dimensión y carácter educativo, por cuanto comprometen los procesos de enseñanza y los de aprendizaje.

Por otra parte, un terreno poco claro en cuanto a las relaciones interpersonales es el que corresponde a sus aspectos y determinantes. Algunos puntos de vista destacan la personalidad, las funciones cognitivas, el deseo o los estados afectivos. Otros enfatizan los estilos personales de hacer las cosas o las conductas que se ponen de manifiesto. Y, por supuesto, también se reconoce el despliegue de las actitudes personales y la comunicación interpersonal, posturas que compartimos. De este modo que, las actitudes personales y la comunicación interpersonal, se constituyen en los soportes centrales de nuestro estudio.

En el caso de las actitudes no es cierto que se trate solo de maneras de actuar, como usualmente son entendidas, lo que incluye una tendencia a la acción y presupone una respuesta anticipada. Desde nuestro punto de vista se trata de posturas personales que adoptamos frente a los demás, posturas que expresan maneras de ser y maneras de pensar y que se plasman en maneras de actuar. De un lado, porque las actitudes expresan lo que somos y como somos hasta el punto de reflejar nuestra personalidad. No es casual que para muchos investigadores la mejor manera de establecer la personalidad de un sujeto, es hacerlo a través de sus actitudes (Jones y Harold, 1980).

De otro lado, las actitudes expresan nuestras creencias, nuestros códigos culturales, por tanto, la forma como vemos y explicamos el mundo, lo que usualmente se convierte en nuestras opiniones y puntos de vista. Esta perspectiva es compartida por quienes reconocen

el nexo entre las actitudes y las respuestas cognitivas que usualmente ofrecemos frente al resto (Fernández, 1992) o la llamada función de conocimiento de las actitudes (Rodríguez y Seoane. 1989),

Y por supuesto, se concretan en determinadas conductas, la orientación y la dirección que toman. En realidad, la orientación prevaleciente ha sido asumir casi una práctica identidad entre actitud y comportamiento, de tal forma que no era posible entender las unas al margen de las otras (Keenan, 2000). Sin embargo, las investigaciones recientes muestran que las conductas se limitan a expresar las actitudes, que como hemos visto abarcan maneras de ser y pensar.

Por otra parte, como se ha dicho para las relaciones interpersonales en general, la comunicación interpersonal entre docentes, con mayor razón entre docentes y estudiantes deviene en comunicación educativa en tanto permite el intercambio de mensajes entre colegas en torno a cómo instruir y educar a los estudiantes. Con mayor razón cuando el escenario es la comunicación interpersonal con los estudiantes, donde la comunicabilidad de saberes resulta crucial (García, 1995)

Y en cuanto a la comunicación interpersonal como componente de las relaciones interpersonales, el punto de partida radica en que no es posible ningún tipo de relación, nexo o vínculo entre las personas al margen de la comunicación, del intercambio de mensajes. En realidad, la comunicación interpersonal es el fundamento de toda relación entre docentes. Su vinculación en el día a día implica necesariamente una mayor o menor fluidez de mensajes. Mensajes variados y que van desde las vivencias personales hasta el intercambio de puntos de vista y apreciaciones en torno al trabajo docente cotidiano.

Y por supuesto, la comunicación interpersonal es el terreno firme del proceso enseñanza aprendizaje. De allí que, muchos estudios reconocen la enorme gravitación que tienen sobre la formación del estudiante, reconociendo que los comportamientos interpersonales del docente y el estudiante, afectan fuertemente la labor docente y el aprendizaje del estudiante (Salvador, 2016)

Entonces, el objeto de estudio de nuestra investigación, el proceso de relacionamiento interpersonal entre docentes y de estos con los estudiantes, va a tener como referentes sustantivos las actitudes personales y la comunicación interpersonal.

Finalmente, pasamos a una breve caracterización de la variable dependiente: el desempeño docente.

En principio el desempeño docente es una manifestación del desempeño laboral, es decir una forma de ejercer el trabajo humano. Específicamente es una manifestación de aquella variante del desempeño profesional que corresponde a los profesionales de la educación. Por lo tanto, pertenece al campo profesional docente, que se ejerce en las esferas de actuación profesional que corresponden a las instituciones educativas y que ejercitan dos grandes líneas de actuación profesional, la línea del ejercicio curricular y la línea del ejercicio didáctico.

Ahora bien, es bastante conocido que los docentes de las instituciones de educación básica, poco ejercitan la línea curricular. Su trabajo cotidiano se limita al ejercicio de la línea didáctica, que no es otra cosa que la concreción del proceso enseñanza aprendizaje. Por lo consiguiente, es común limitar el desempeño docente al ejercicio de procesos enseñanza aprendizaje, comúnmente conocidas como clases o lecciones.

Esta percepción es clave, porque ello permite delimitar el desempeño docente a dos tareas centrales: la planificación de procesos enseñanza aprendizaje y la ejecución de los mismos. Procesos que moldean dos márgenes de tiempo, el tiempo de preparación y el tiempo de su ejecución y desarrollo. Por tanto, son dos los procesos y los tiempos involucrados en el ejercicio del desempeño docente, porque son servicios que van de la mano, por lo cual, ambos deben ser retribuidos. Lamentablemente, el Perú es uno de los pocos países en los cuales la labor y el desempeño docente son identificados solo con la ejecución y desarrollo de las clases, dejando de lado la planificación y previsión de las mismas.

Por otra parte, el desempeño docente, en tanto ejecución del proceso enseñanza aprendizaje implica el desarrollo de sus componentes. Ciertamente, persiste el debate sobre cuántos y cuáles son dichos componentes, pero existe un consenso en torno a seis de ellos: el

componente objetivo, el componente contenido, el componente método, el componente medios, el componente forma y el componente evaluación. Esto permite delimitar la estimación y la valoración del desempeño docente. La condición mínima radica en que debe ejercitarse, por lo menos, los seis componentes establecidos. Luego corresponde estimar y valorar la calidad del desempeño en cuanto a la formulación y logro de los objetivos, en cuanto a la sistematización y realización del contenido, en cuanto a la calidad de la metodología de las estrategias didácticas empleadas, el cumplimiento del tiempo y la evaluación de los resultados de aprendizaje.

Por supuesto, existe otra gama de aspectos vinculados al tema del desempeño docente. Por ejemplo, lo que se refiere a la satisfacción laboral. Para muchos, la satisfacción laboral constituye uno de los productos más importantes del trabajo humano, y que siempre se ha asociado a la valoración del desempeño del trabajo y a la afirmación de que un trabajador satisfecho tiende a tener un mejor desempeño laboral. Por supuesto, se asume la satisfacción laboral, como el estado de compensación biológica y psicológica respecto de las tareas o labores que ejercita y desempeña, con implicancias sobre sus actitudes, conductas y productividad (Barraza & Ortega, 2009).

De allí que, para el modelo de la satisfacción/insatisfacción del desempeño laboral, la profesión docente es un «arte» que implica identificar a cada estudiante, comprender su entorno, para precisar los métodos de enseñanza/aprendizaje, de acuerdo a sus intereses. (Marchesi, 2007).

La educación no es solo un conjunto de habilidades técnicas, se requiere que el docente esté capacitado en habilidades psicológicas, y sea modelo de vida, promoviendo el desarrollo personal y moral de sus estudiantes, para que crezcan como personas íntegras (Carr, 2003). En virtud de ello, Hansen (1999) indica que: Enseñar es un proceso continuo de estímulos, que orienta a sus estudiantes hacia el progreso. ...Como vocación, la enseñanza es un servicio público que conduce a la realización personal de los estudiantes (pp. 94-96).

En realidad, el concepto de satisfacción/insatisfacción laboral es un constructo multidimensional que considera: Una actitud de agrado o desagrado que experimenta el

maestro hacia su labor profesional; Las creencias y valores, adquiridas de su práctica docente y que incide significativamente en su comportamiento y en su desempeño; Las peculiaridades del maestro y del entorno laboral y el cumplimiento de un rol mediador entre el entorno de trabajo y el desarrollo personal e institucional.

Por último, el concepto de satisfacción/insatisfacción laboral depende: Del interés o desinterés en la labor que desempeña; el entorno laboral, que le permite estar a gusto o no; el entorno laboral de la institución y las compensaciones psicosocioeconómicas, que percibe. Caballero (2002, citando a Robbins, 1996) define la satisfacción/insatisfacción laboral como: «La actitud del individuo hacia su trabajo y a su persona. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él» (p. 2).

1.2. Antecedentes de la Investigación

En el plano internacional, nos hemos encontrado con la tesis de Mendieta, A. (2015), “Mejoramiento de las Relaciones Interpersonales como Estrategia para Mejorar el Clima Escolar y el Desempeño Docente”, ante la Universidad Pedagógica Nacional. México, la que concluye que conocer el tipo de relaciones interpersonales predominante entre los docentes y la repercusión que éstas tienen en el clima escolar y en su desempeño, permitió desarrollar un proyecto de apoyo para la mejora y modificación de las relaciones interpersonales, sustentado en un taller para el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades sociales como la asertividad, la resolución de conflictos y el trabajo colaborativo.

Por otra parte, dicho trabajo logró descubrir cuáles son las dificultades reales de los docentes que laboran día a día en dicha casa de estudios y que por lo tanto dan origen a necesidades que deben ser cubiertas para que todos y cada uno de los trabajadores puedan tener un mejor rendimiento dentro de las mejores condiciones posibles, estableciendo y fortaleciendo las relaciones interpersonales entre los docentes para el logro de los objetivos en común y en beneficio de los estudiantes y la universidad, y que como equipo docente generen y mantengan un apropiado clima escolar que ayude al desarrollo de cada una de las actividades educativas.

Por su parte, Barragán y Arrobo (2015), en su tesis de pregrado sobre “Las Relaciones Humanas y su Incidencia en la Convivencia Laboral de los Trabajadores del Hospital Básico 7BI de Loja y la Intervención del Trabajador Social”. Ecuador, concluye que no existe un inadecuado ambiente laboral, debido a las deficientes relaciones humanas practicadas por el personal que labora en el Hospital, la falta de compañerismo ocasiona que con frecuencia se propicien altercados entre el personal. La comunicación poco asertiva, origina intolerancia entre ellos. No existe un profesional que posibilite la mediación entre las partes para alcanzar superar los problemas existentes.

Pernia, 2012, en su tesis de pregrado, “Relaciones Interpersonales en la Función Docente” Venezuela, ante la Universidad de Zulia. Maracaibo. Establece que las relaciones interpersonales fueron inadecuadas en los aspectos estudiados: Inclusión, control de liderazgo y afecto. Y que la función docente, mostró dificultades en las dimensiones estudiadas: Enseñanza-aprendizaje, actividades extracurriculares, orientación estudiantil, atención a la comunidad, actualizaciones pedagógicas, planeación y evaluación institucional. Finalmente, las relaciones interpersonales no permiten explicar el cómo se desarrolla el trabajo docente, debido a que no hay correlación significativa entre las dos variables.

A su vez, Quintana (2017), en su tesis de pregrado “Relaciones Interpersonales y su Grado de Correlación con la Función Docente en la Institución Educativa “Politécnico Huáscar”, ante la Universidad Nacional del Altiplano, muestra que el grado de correlación existente entre las relaciones interpersonales y la labor docente es alto y de tipo directo, su coeficiente de correlación alcanzado es de 0.8, lo que según Pearson significa grado alto y positivo. Asimismo, que las relaciones interpersonales en los docentes, se encuentran en el nivel medio alto y alto, las mismas, son reguladas favorablemente en la práctica de inclusión, control y afecto. Por otro lado, se ha revelado que la función docente, se ubica en el nivel medio alto y alto, evidencia en sus dimensiones: Enseñanza-aprendizaje, actividades extracurriculares, orientación estudiantil, atención a la comunidad, actualización pedagógica y actividades de planeación / evaluación institucional.

Y en cuanto a los antecedentes locales, Varías (2018), en su tesis de maestría, “Las Relaciones Interpersonales y el Desempeño Docente en la I.E “27 de diciembre”, ante la

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, muestra que la relación entre relaciones interpersonales y desempeño laboral docente, que a mejores relaciones interpersonales incrementa el desempeño laboral de los docentes y a menores relaciones interpersonales el desempeño disminuye.

Por último, Siancas (2016) en su estudio: “Estrategias de Gestión Sustentadas en las Teorías de Rensis Likert y Chester Barnard para Mejorar las Relaciones Interpersonales de los Docentes de la I.E. 14140”. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, concluye que: existen inadecuadas relaciones interpersonales, entre docentes, las mismas que se expresan en conflictos constantes, faltas de respeto, carencia de comunicación y participación, que afecta el desempeño docente. Además, no demuestran asertividad, prima el egoísmo, lo que demuestra ausencia de gestión y desarrollo organizacional.

1.3. Aspectos conceptuales

A continuación, precisamos el significado de las categorías básicas de nuestro estudio y que forman parte del aparato conceptual del mismo.

Relaciones Interpersonales

Conjunto de nexos o conexiones que establecemos las personas que formamos parte de una organización, prevaleciendo las que se desarrollan entre los trabajadores. Durante el transcurso de su vida la gente establece diversos modelos de relaciones, algunas pueden ser cercanas y otras distantes, el planteamiento de buenas relaciones interpersonales es una clave para el ajuste en la sociedad. En el caso de las instituciones educativas, destacan los vínculos entre los docentes y de docentes y estudiantes, poniendo en evidencia la capacidad para vincularse entre sí de los docentes y los propios estudiantes. Davis y Palladino (2008) indican que es la interacción que se establece entre dos o más personas.

De acuerdo con (Rubio, 2005), la importancia de las relaciones interpersonales en el campo educativo reside en que facilita el cumplimiento de las funciones de los trabajadores que desempeñan al interior de la institución educativa. De este modo las relaciones

interpersonales se convierten en un instrumento que la institución educativa necesita para que la comunidad en general (directivos, docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia), puedan interactuar adecuadamente. Las relaciones interpersonales que en las entidades educativas se utilizan van dirigidas directamente con la comunicación, como componente fundamental para el intercambio de mensajes o de información.

Desempeño Docente.

Constituye la modalidad que asume el desempeño laboral cuando es ejercido por los profesionales de la educación. Como se ha dicho, forma parte del campo profesional de la docencia, se ejerce en esferas de actuación constituidas por las instituciones educativas, y se concreta en el desarrollo de las líneas de actuación curricular y didáctica. Y aun cuando en el terreno cotidiano prevalece el desarrollo didáctico, antes que el curricular, se concibe al docente como actor principal y fundamental para la mejora de la calidad educativa en los diferentes niveles de la educación básica regular, sin quitarle mérito a la participación que tienen los directivos, estudiantes y padres de familia en dicho proceso; es decir, la mayor parte de la responsabilidad recae principalmente en el docente.

Por supuesto, el rol docente ha ido cambiando a lo largo del tiempo. Hemos pasado de una época en que se le confería un rol hegemónico y dominante del proceso formativo, a un momento en que se le asigna un rol de generador de las mejores condiciones posibles para que el estudiante alcance su aprendizaje. Por eso el MINEDU (2008), en la Ley de la Carrera Pública Magisterial, se refiere al docente como un mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los alumnos, así como para trabajar conjuntamente con los padres de familia y la comunidad.

Montenegro (2003) afirma que “Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla establecido por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño

docente se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva.

Así mismo Montenegro considera las siguientes dimensiones: 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. El aula y demás ambientes de aprendizaje es la segunda dimensión y es donde el profesor 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 el proceso educativo de los alumnos y las actividades posteriores son las tres fases que determinan el trabajo en el aula.

Es por tal motivo que podemos expresar que la labor del educador no termina en el aula ya que efectúa una evaluación y seguimiento fuera de ella para comprobar si las estrategias metodológicas empleadas aportan al aprendizaje del educando. Lo institucional es la tercera dimensión en la que el desempeño del docente en la institución tiene que ir de la mano con los objetivos del proyecto educativo para así apoyar a lograr su desarrollo. 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.50).

Proceso de enseñanza aprendizaje.

Contra la tendencia común de identificarlo como simple proceso de aprendizaje o de aprendizajes significativos, es un proceso dialéctico que se establece entre la enseñanza y el aprendizaje. No existen procesos puros de enseñanza, tampoco procesos puros de aprendizaje. Es cierto, que, en su dinámica, unas veces se manifiesta hegemónica la enseñanza y otras el aprendizaje, pero eso no significa que no se pueda prescindir de alguno de ellos. Son manifestaciones distintas y contrarias, pero de un proceso único (Contreras, 1990).

Por otra parte, entendemos los procesos enseñanza aprendizaje como “simultáneamente un fenómeno que se vive y se crea desde dentro, esto es, procesos de interacción e intercambio regidos por determinadas intenciones (...), en principio destinadas a hacer posible el aprendizaje; y a la vez, es un proceso determinado desde fuera, en cuanto que forma parte de la estructura de instituciones sociales entre las cuales desempeña funciones que se explican no desde las intenciones y actuaciones individuales, sino desde el papel que juega en la estructura social, sus necesidades e intereses”. Quedando, así, planteado el proceso enseñanza aprendizaje como un “sistema de comunicación intencional que se produce en un marco institucional y en el que se generan estrategias encaminadas a provocar el aprendizaje” (Contreras, 1990:23).

El aprendizaje y la enseñanza son procesos que se dan continuamente en la vida de todo ser humano, por eso no podemos hablar de uno sin hablar del otro. Ambos procesos se reúnen en torno a un eje central, el proceso de enseñanza-aprendizaje, que los estructura en una unidad de sentido. El proceso de enseñanza-aprendizaje está compuesto por cuatro elementos: el profesor, el estudiante, el contenido y las variables ambientales (características de la escuela/aula). Cada uno de estos elementos influencia en mayor o menor grado, dependiendo de la forma que se relacionan en un determinado contexto.

Por otra parte, como se ha señalado también, el proceso enseñanza aprendizaje expresa la dinámica de, por lo menos, seis componentes esenciales: objetivo (el porqué de la enseñanza y aprendizaje), contenido (el qué de la enseñanza y el aprendizaje), método (el cómo de la enseñanza aprendizaje, forma (el manejo del espacio y el tiempo de dicho proceso) y la evaluación (valoración de logros y resultados)

Actitudes personales.

Se refiere a las posturas que adoptan las personas frente a los demás y a través de las cuales se expresan maneras de ser y de pensar. Así como existen actitudes favorables al relacionamiento con los demás, también desarrollamos actitudes negativas, que afectan nuestras vinculaciones con el resto de personas, razón por la cual devienen en uno de los factores que gravitan de manera especial sobre el clima laboral interno. Davis y Palladino (2008) sostiene que las actitudes son juicios evaluativos acerca de objetos, personas y

pensamientos que incluyen componentes afectivos, de conocimiento y de comportamiento. Del mismo modo, Morris y Maisto (2005) sostienen que la actitud es una organización bastante estable de creencias, sentimientos y tendencias conductuales dirigidas a un objeto como una persona o grupo. Una actitud hacia algo o alguien tiene tres componentes principales que son las ideas, sentimientos y tendencias conductuales.

De una manera más concreta, al hablar de actitudes se hace referencia al grado positivo o negativo con que las personas tienden a juzgar cualquier aspecto de la realidad, convencionalmente denominado objeto de actitud (Eagly y Chaiken, 1998; Petty y Wegener, 1998). Las evaluaciones o juicios generales que caracterizan la actitud pueden ser positivas, negativas, o neutras y pueden variar en su extremosidad o grado de polarización

Comunicación interpersonal.

La comunicación es el proceso de intercambio de mensajes entre los seres humanos, constituyéndose en el soporte de la unidad de los grupos humanos y de las organizaciones. En el seno de estas se constituye en la base de la integración personal permitiendo el intercambio de mensajes entre quienes laboran al interior de las entidades e instituciones sea cual fuere su carácter resultando fundamental para el cumplimiento de los objetivos de calidad y productividad de la institución y conseguir un clima organizacional adecuado.

Amador, A. (1991) plantea que la comunicación interpersonal es la forma de interacción más importante para el ser humano, la cual se realiza generalmente cara a cara, entre dos individuos o un grupo reducido de personas y dentro de una institución se basa en conversaciones cotidianas entre los integrantes de distintos niveles jerárquicos pertenecientes a una organización.

Para (Zayas, 2011:29) la comunicación interpersonal es “una interacción que tiene lugar en forma directa entre dos o más personas físicamente próximas y en la que pueden utilizarse los cinco sentidos con retroalimentación inmediata”. “Es una interacción que implica intercambio de información verbal y no verbal entre dos o más participantes en un contexto cara a cara” La comunicación es un proceso único que tiene diferentes niveles, y la

comunicación interpersonal es el que constituye la base del buen funcionamiento de los grupos, las organizaciones, y la sociedad, permitiendo conocer las ideas, datos, hechos, pensamientos, sentimientos y valores de los demás. (Zayas, 2011:5)

1.4 Definición de la hipótesis

En razón al problema establecido, la hipótesis central de nuestra investigación es la siguiente: las manifestaciones centrales de la relación entre relaciones interpersonales y desempeño docente en la I.E. N° 10011 “Francisco Bolognesi”, ocurren entre una prevaleciente debilidad de las actitudes personales positivas y las limitaciones de la comunicación interpersonal, que gravitan en el bajo nivel de desempeño docente que se observa.

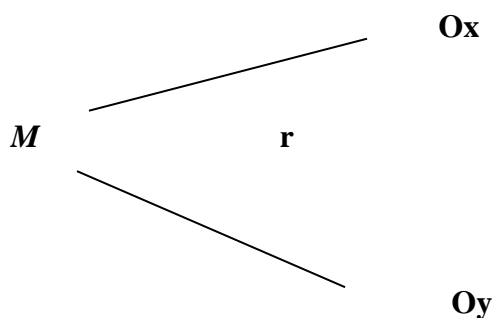
Como se deriva del texto expuesto y se observa en el anexo respectivo, la variable independiente está dada por las relaciones interpersonales, cuyos componentes básicos son las actitudes personales y la comunicación interpersonal, y la variable dependiente la constituye el estado del desempeño docente. Como es conocido, la variable independiente se explica, lo cual se ha cumplido hasta este punto, mientras que la variable dependiente se construye; lo cual pasamos a exponer a continuación.

CAPÍTULO II. MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. Diseño de la investigación

Por su naturaleza nuestro trabajo corresponde a una investigación básica o teórica (Mejía, 2005, p. 29), por cuanto tiene como perspectiva formular conocimientos teóricos de un aspecto de la realidad de las entidades educativas, más allá de los intereses prácticos. Conocimientos explicativos e interpretativos sobre la naturaleza de la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente que debe arribar a la elaboración de una Propuesta de Gestión Institucional. Por su alcance es de tipo descriptivo, “(...) caracteriza los atributos de hechos, situaciones, individuos, etc. que pueda ser sometido a un proceso analítico. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 80).

El estudio descriptivo tiene como propósito caracterizar las relaciones interpersonales y el desempeño docente y determinar las dimensiones de sus vinculaciones. Sánchez y Reyes (2002, 87), indican que esta es la forma más elemental de investigación a la que puede recurrir un investigador. Se busca y recoge información con respecto a una situación objeto de estudio, no presentándose el control de un tratamiento. El esquema de este tipo de diseño es el siguiente:



Donde:

Ox = Primera variable: Conjunto de datos sobre relaciones interpersonales

Oy = Segunda variable: Conjunto de datos sobre el desempeño docente

M = Intervención para analizar la relación entre las variables mostradas

r = Relación intervariables

Por otra parte, es un estudio propositivo, en la medida que se formula un modelo teórico sobre cuya base se establece un aporte práctico plasmado en una estrategia de gestión institucional para mejorar las Relaciones Interpersonales y el cumplimiento laboral de los docentes de la institución educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi” del distrito de José Leonardo Ortiz, provincia de Chiclayo. Una propuesta de motivación extrínseca para superar la problemática actual y las deficiencias encontradas. Al identificar los problemas, investigarlos, profundizarlos y dar una solución dentro de un contexto específico. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).

Por otra parte, es un diseño de tipo no experimental, por que se realiza sin manipular deliberadamente las variables independientes, o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones. Lo que hacemos es observar fenómenos, hechos, situaciones en su ambiente natural, en su realidad, para después analizarlos. El investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. En este caso, no existe ningún tipo de incidencia, por parte de quien investiga, sobre las variables independientes; por tanto, se realizan análisis causa-efecto sin mediación alguna sobre las causas. (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p. 149)

Se clasifican en función del número de momentos en el tiempo, en los cuales se recolectan datos. A partir de lo mencionado anteriormente, nuestro trabajo se ubica en el diseño no experimental, transversal o transeccional, pues se recolectó datos en un solo momento con el propósito de analizar, evaluar y relacionar las variables de estudio. Asimismo, alcanzar respuesta a las preguntas de investigación, confirmar la hipótesis y alcanzar los objetivos propuestos. Se aplicó de la siguiente manera: Primero se describió la primera variable (relaciones interpersonales) y luego se describió la segunda variable (desempeño docente) en la institución educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi” del distrito de José Leonardo Ortiz, Chiclayo. Finalmente, establecer la vinculación concreta entre ambas. (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p. 151)

2.2. Método de Investigación

En el transcurso de la investigación se ha empleado métodos teóricos para explicar la naturaleza de las variables propuestas, analizar y sustentar significados de la relación planteada, como los siguientes

- El método analítico-sintético, para realizar el diagnóstico, seleccionar el problema, así como darle la solución al mismo.
- El método inductivo-deductivo, para identificar el problema, la hipótesis, explicar significados de las variables respectivas y de la relación establecida.
- Y el método holístico sistémico, para formular el modelo teórico y establecer los elementos de la estrategia de desarrollo de las relaciones interpersonales.

Asimismo, hemos empleado, como métodos empíricos una encuesta a los propios docentes para determinar el estado de las relaciones interpersonales y el estado del desempeño docente.

2.4. Población y muestra

Población: rescatando la relevancia que tiene la población estadística y su muestra, podemos decir que “Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p. 174).

Muestra: es un subconjunto de la población de interés, sobre el cual se recolectarán datos, que se delimitan de forma representativa. (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p. 175)

Para el presente estudio se consideró un muestreo no probabilístico, muestreo por conveniencia, una técnica comúnmente usada, que consiste en seleccionar una muestra de la población por el hecho de que sea accesible. Es decir, los individuos empleados en la investigación, se seleccionan porque están fácilmente disponibles y porque sabemos que pertenecen a la población de interés, no porque hayan sido seleccionados mediante un criterio estadístico. Esta conveniencia, que se suele traducir en una gran facilidad operativa y en bajos costes de muestreo. (Ochoa Carlos, 2015)

La muestra estuvo constituida por 24 personas: 23 docentes y 01 directivo.

2.6. Análisis de Datos

Gil Flores, (1996: 43) define el análisis estadístico de datos como un conjunto de métodos, técnicas y procedimientos para el manejo de datos, su ordenación, presentación, descripción, análisis e interpretación, que aportan al estudio científico de los problemas planteados en el ámbito educativo y a la adquisición de conocimiento sobre las realidades

educativas, a la toma de decisiones y a la mejora de la práctica desarrollada por los docentes.

Bajo esta perspectiva se procedió a la recolección y ordenamientos de la información en razón a la técnica de la encuesta escalamiento tipo Likert, de un lado, porque se trata de apreciar la opinión y la forma como los actores califican los aspectos y dimensiones de las variables: Relaciones Interpersonales y Desempeño Docente y sus vinculaciones, de otro lado, porque se trata de determinar la mejor aproximación posible a las estimaciones que se realicen, a partir de la tabla de calificación que se disponga. El ordenamiento de la información en tablas tipo Likert permitió determinar valoraciones medias y desviaciones estándar, para cada ítem, y una valoración media general en torno al aspecto en torno al cual se han formulado los ítems. En función de ello se procedió al análisis simple y el análisis comparativo para determinar los ítems con mayor peso relativo. Así mismo, la interpretación de la significatividad de los ítems para caracterizar la situación general del aspecto tomado en cuenta y de las variables correspondientes.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADO

A continuación, presentamos los resultados de la encuesta aplicada, para determinar el estado de las relaciones interpersonales, en razón al estado de las actitudes personales y la comunicación interpersonal, y el estado del desempeño docente, lo cual nos permitió abstraer las dimensiones y carácter de la relación propuesta. Por último, presentamos la construcción del aporte teórico y el aporte práctico.

3.1.1 Las relaciones interpersonales

Se ha señalado dos aspectos básicos de las relaciones interpersonales, por tanto, dos dimensiones mayores de su vinculación con el desempeño docente, las actitudes personales y la comunicación interpersonal. Veamos el estado o situación de cada una de ellas.

3.1.1.1 Las actitudes personales

Como se ha indicado en su momento, las actitudes personales son las posturas que adoptamos frente a los demás. Posturas que expresan maneras de ser y pensar y que se traducen en determinados comportamientos o conductas. Por lo tanto, ponen de manifiesto una diversa gama de manifestaciones de nuestra personalidad: emociones, valores, cogniciones, cosmovisiones. Por ello mismo, es un componente sustantivo de las relaciones interpersonales, en la medida que es en su establecimiento que afloran y se manifiestan.

Ahora bien, la gran mayoría de estudiosos reconocen dos grandes tipos de actitudes: las actitudes positivas y favorables al relacionamiento, y las actitudes negativas o desfavorables. Formas que se ponen de manifiesto en todo grupo humano que se nexa o vincula, por lo cual, en toda organización educativa coexisten unas y otras. En condiciones tales, el carácter de las relaciones interpersonales estará marcado por la incidencia de unas u otras, de forma que, unas son las relaciones interpersonales cuando predominan las actitudes positivas, otras cuando resultan hegemónicas las negativas. Veamos en primer lugar, el estado situacional de las actitudes positivas.

3.1.1.2 Las actitudes personales positivas

Usualmente están marcadas por valores y prácticas reconocidas como aspectos que potencian el ver lo mejor de los demás, permitiendo un acercamiento óptimo. En el caso del personal docente de una entidad educativa, las actitudes personales positivas no solo involucran a unos con otros, sino también en relación a los estudiantes, en quienes pueden potenciar su autoestima, la toma de conocimientos, reforzando la propensión estudiantil de tener al docente como guía y ejemplo.

Por supuesto, las actitudes personales son múltiples y variadas. Pero para el caso del estado situacional de las actitudes personales positivas en la Institución Educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi”, del distrito José Leonardo Ortiz, de la Provincia de Chiclayo, de la Región Lambayeque, las actitudes que hemos contemplado son las siguientes:

- El trato considerado y respetuoso
- Confianza
- Valoración de los demás
- El trabajo conjunto.
- La amabilidad y la cordialidad
- La honestidad y autenticidad
- La aprobación y admisión sin descalificaciones
- La moderación y el autocontrol

Los resultados obtenidos los hemos ordenado en la tabla N° 01, que se muestran en la siguiente página.

TABLA N° 01

ACTITUDES PERSONALES POSITIVAS DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10011 “FRANCISCO BOLOGNESI”

| ITEMS | ENCUESTADOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | r |
|--------------|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | |
| a | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2.8 |
| b | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2.8 |
| c | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2.8 |
| d | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2.9 |
| e | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2.7 |
| f | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2.8 |
| g | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2.9 |
| h | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2.8 |
| TOTAL | 13 | 32 | 17 | 30 | 17 | 17 | 17 | 32 | 16 | 32 | 18 | 22 | 12 | 32 | 26 | 32 | 16 | 32 | 16 | 16 | 32 | 16 | 26 | 16 | 2.8 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017.

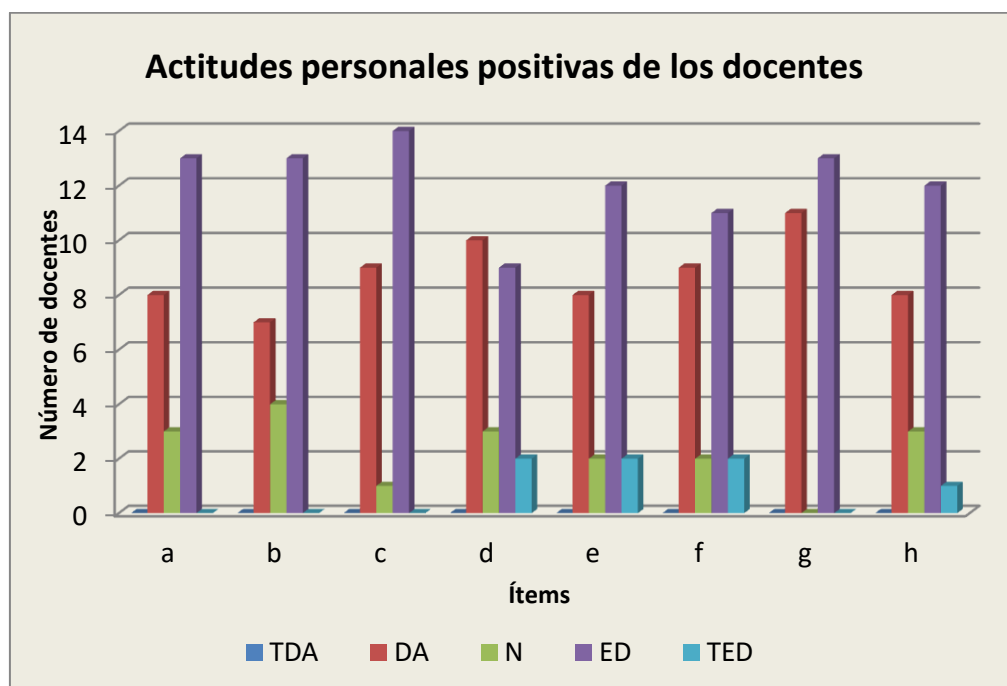
CUADRO N° 01

ACTITUDES PERSONALES POSITIVAS DE LOS DOCENTES

| Ítems | TDA | | DA | | N | | ED | | TED | |
|-------|-----|---|----|------|---|------|----|------|-----|------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| a | 0 | 0 | 8 | 0.33 | 3 | 0.13 | 13 | 0.54 | 0 | 0 |
| b | 0 | 0 | 7 | 0.29 | 4 | 0.17 | 13 | 0.54 | 0 | 0 |
| c | 0 | 0 | 9 | 0.38 | 1 | 0.04 | 14 | 0.58 | 0 | 0 |
| d | 0 | 0 | 10 | 0.42 | 3 | 0.13 | 9 | 0.38 | 2 | 0.08 |
| e | 0 | 0 | 8 | 0.33 | 2 | 0.08 | 12 | 0.5 | 2 | 0.08 |
| f | 0 | 0 | 9 | 0.38 | 2 | 0.08 | 11 | 0.46 | 2 | 0.08 |
| g | 0 | 0 | 11 | 0.46 | 0 | 0 | 13 | 0.54 | 0 | 0 |
| h | 0 | 0 | 8 | 0.33 | 3 | 0.13 | 12 | 0.5 | 1 | 0.04 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017.

GRAFICO N° 01



Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017.

Lo primero que observamos es que en el ítem a, el trato considerado y respetuoso es permanente entre nosotros, el ítem b, referido al trato basado en la confianza y el ítem c, señala que apreciamos a los demás, con sus características, virtudes y limitaciones, la valoración de los docentes encuestados alcanza un promedio de 2.8, muy próximo al valor neutral. Si asumimos que la neutralidad, además de indiferencia indica bajo o poco reconocimiento, resulta que para los docentes el trato considerado y respetuoso, no es una actitud relevante en el relacionamiento interno. Tenemos, por tanto, que para los nexos internos que practican los docentes, tal actitud carece de fuerza o vigencia, lo cual afecta negativamente los vínculos interpersonales, por cuanto, carece de fuerza y consistencia la actitud y el valor humano del respeto mutuo.

En segundo lugar, tenemos que en cuanto al ítem d, Promovemos acuerdos para hacer las cosas en conjunto, para un mismo fin, el promedio obtenido es de 2.9, un valor superior al de los ítems anteriores y que se aproxima más al valor de la opción neutralidad. Pero el significado sigue siendo el mismo que en los casos anteriores. Entonces, para los propios docentes, esta actitud dialogante orientada a la construcción de consensos tampoco marca suficientemente la práctica interna, lo cual no favorece los nexos internos.

En el caso de los ítems e, El trato amable y cordial caracteriza nuestro diario relacionamiento el promedio es el menor de todos, 2,7. Es decir los propios encuestados reconocen que en la institución educativa es muy débil la amabilidad y la cordialidad en el trato, un aspecto que siendo importante para las buenas prácticas internas, se manifiesta sumamente limitado, con lo cual tampoco ayuda a mantener relaciones internas adecuadas

Se observa también que en el caso del ítem f, cuando nos encontramos mostramos honestidad y autenticidad, el promedio vuelve a ser de 2.9, que al ubicarse, también por debajo de la opción neutral, de por sí implica también bajo reconocimiento, los cual como hemos visto, una vez más indica que tampoco tenemos una actitud importante para el relacionamiento de los docentes. El ser honesto y auténtico no es algo que caracteriza a los docentes de la institución educativa correspondiente.

Finalmente, tenemos que los caso del ítem g, somos proclives a aprobar y admitir a los demás sin descalificarlos y en el caso del ítem h, actuamos con moderación, autocontrolando nuestra participación, el promedio obtenido vuelve a ser de 2.8. En condiciones tales, las actitudes señaladas tampoco son reconocidas como sostenimiento de las vinculaciones entre los docentes. El valorar a los demás y actuaciones que tomen en cuenta la moderación y el autocontrol, no son rasgos que caractericen a la plana docente, lo cual desvalora, también, las vinculaciones internas.

Todo esto significa un bajo nivel de desarrollo de las actitudes personales positivas. Son débiles la actitud de respeto, la confianza, la valoración de los demás y el diálogo interno; como se muestran débiles las actitudes de amabilidad y cordialidad, la honestidad y el ser auténticos, como la aprobación de los demás sin retaceo alguno o la moderación. Es evidente, por lo tanto, que las relaciones internas muy débilmente se sustentan en actitudes positivas como las señaladas, por lo cual resultan negativas o desfavorables para la Institución Educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi”, del distrito leonardino, lo cual no deja de ser lamentable. Se trata, entonces de una entidad con limitaciones sociales.

A propósito de esto, De la Cruz y Huamán (2016), sostienen que las actitudes personales no solo determinan las relaciones interpersonales, sino también la atmósfera social y el clima de las organizaciones, que a su vez van a marcar la dinámica de directivos y trabajadores,

resultando preocupante la situación descrita. Téngase en cuenta además, que muchos estudios recientes señalan que las actitudes hacen referencia a sentimientos subjetivos y respuestas psico-fisiológicas que predisponen la dirección a determinadas acciones. Asimismo a la intencionalidad, las actividades y acciones del individuo hacia el objeto de su actitud, lo que resulta sustancial para los vínculos que formamos en el centro de trabajo (Castellanos, 2017). Por lo consiguiente, definen la actuación de quienes se vinculan laboralmente en el seno de una organización

Veamos, ahora, lo que concierne a las actitudes personales negativas.

3.1.1.3 Las actitudes personales negativas

Como ocurre con las actitudes positivas, los seres humanos desplegamos una diversa gama de actitudes negativas, dentro de las cuales hemos tomado en cuenta aquellas que consideramos de mayor relevancia para la interrelación interna por los efectos negativos que tienen. Dichas actitudes son las siguientes:

- Autoritarismo e intolerancia
- Individualismo
- Falta de responsabilidad
- Indiferencia

En el caso de la Institución Educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi”, del distrito leonardino, que hemos investigado, la situación al respecto la podemos establecer a partir de la información que nos brindó la aplicación de encuestas y que se presenta en la tabla N° 02, que se presenta en la página que sigue.

Las primeras actitudes negativas que abordamos se refieren al autoritarismo, la intolerancia y el individualismo. Como se ha reconocido, se trata de una de las prácticas más dañinas para las organizaciones y el relacionamientos de quienes la conforman. Es más usual en el relacionamiento funcional de directivos y docentes, pero también está presente en el relacionamiento interpersonal de los docentes.

TABLA N° 02**ACTITUDES PERSONALES NEGATIVAS DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10011 “FRANCISCO BOLOGNESI”**

| ITEMS | ENCUESTADOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | r |
|--------------|-------------|---|----|---|----|----|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | |
| i | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3.3 |
| j | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3.3 |
| k | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3.5 |
| l | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3.7 |
| TOTAL | 16 | 9 | 16 | 8 | 16 | 13 | 16 | 8 | 16 | 8 | 16 | 16 | 11 | 10 | 16 | 10 | 16 | 9 | 13 | 16 | 8 | 16 | 12 | 16 | 3.4 |

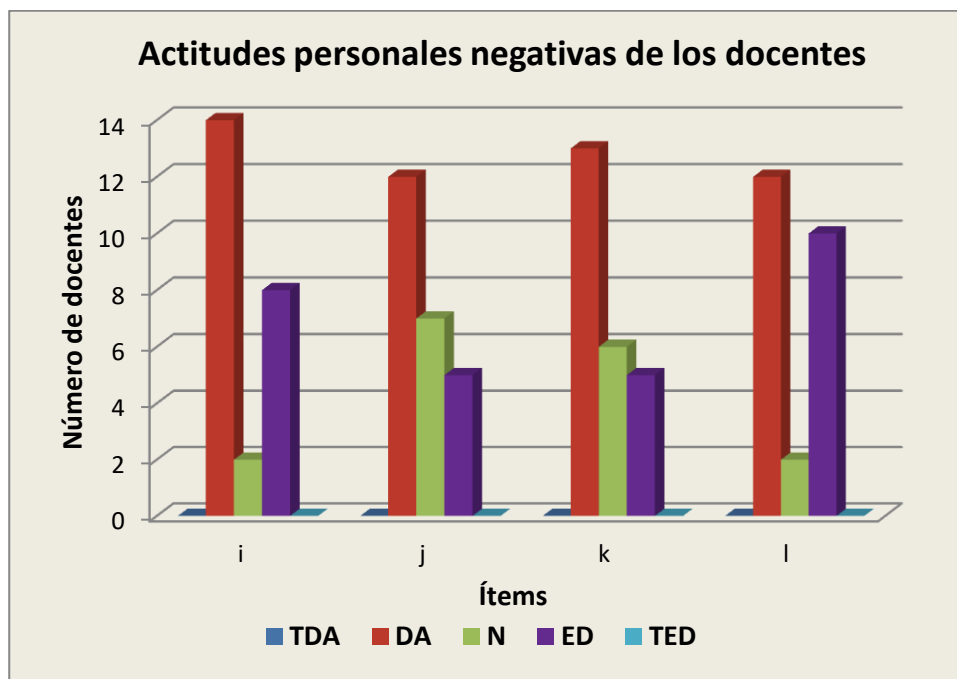
Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

CUADRO N° 02**ACTITUDES PERSONALES NEGATIVAS DE LOS DOCENTES**

| Ítems | TDA | | DA | | N | | ED | | TED | |
|----------|-----|---|----|------|---|------|----|------|-----|---|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| i | 0 | 0 | 14 | 0.58 | 2 | 0.08 | 8 | 0.33 | 0 | 0 |
| j | 0 | 0 | 12 | 0.5 | 7 | 0.29 | 5 | 0.21 | 0 | 0 |
| k | 0 | 0 | 13 | 0.54 | 6 | 0.25 | 5 | 0.21 | 0 | 0 |
| l | 0 | 0 | 12 | 0.5 | 2 | 0.08 | 10 | 0.42 | 0 | 0 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

GRAFICO N° 02



Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

Para el caso, el ítem i, la imposición autoritaria y la intolerancia prolifera entre nosotros, y el ítem j, predomina el centrismo, aislamiento y clausura entre nosotros el valor medio obtenido es de 3.3, que está por encima del valor de la opción neutral, lo cual nos dice que ambas actitudes tiene presencia en la vida cotidiana de la institución.

No es un reconocimiento categórico, pero los propios docentes reconocen la presencia de prácticas autoritarias, intolerantes e individualistas, entre ellos, y, seguramente con los propios estudiantes. Se configura, entonces, una situación poco favorable para las vinculaciones internas. Existe un trato poco adecuado entre los docentes y en el caso de los estudiantes debe afectar negativamente a los estudiantes, generando una relación poco fluida en el desarrollo de los procesos enseñanza aprendizaje.

En cuanto al ítem k, nuestra actuación se caracteriza por no asumir las consecuencias de nuestros actos, el valor medio obtenido es de 3.5, que se ubica justo en el centro entre el valor de la opción neutral y la opción de acuerdo. Tenemos, entonces, que el reconocimiento docente sobre la presencia de la irresponsabilidad es mayor que en las anteriores actitudes, lo cual indica que es mayor la presencia a no cumplir con las

obligaciones, y lo que es más grave, a no asumir las consecuencias de nuestros actos. Por supuesto, no se está reconociendo que tales actitudes tienen un alto predominio, pero si una presencia que seguramente afecta negativamente la relación entre docentes y de los docentes con los estudiantes. Se trata entonces de un entorno proclive a la poca laboriosidad y a evadir el reconocimiento que nuestros errores conllevan a responsabilidades que debiéramos reconocer, lo cual afecta, también negativamente las relaciones interpersonales.

Por último, tenemos que en el ítem 1, más allá de nuestro desempeño poco nos importa lo que pase en nuestra institución, la valoración media obtenida es 3.1, próxima al valor de la opción neutral. Tenemos, entonces, un reconocimiento categórico sobre la presencia de la indiferencia, por lo tanto, el poco interés por lo que sucede con el resto y la propia institución, más allá, de nuestros cometidos particulares. Por tanto se observa condiciones que van a limitar la integración y el compromiso con los colegas y la propia organización, cuyos logros comprometen al conjunto de la entidad educativa.

Finalmente, tenemos que en su conjunto las relaciones negativas obtienen un promedio general de 3.2, que se acerca al valor de la opción neutral, indicando presencia y una incidencia o gravitación sobre las relaciones interpersonales

De otro lado, a nivel general, advertimos una situación poco favorable para las relaciones interpersonales. En primer lugar, por la baja incidencia de las actitudes positivas tomadas en cuenta. Resultan débiles, la actitudes de respeto, confianza y valoración de los demás, de poca gravitación el trabajo conjunto y el trato cordial y amable, incluso de actitudes como la honestidad, la valoración de los demás y la moderación. En segundo lugar, por la presencia mayor de las actitudes negativas como la intolerancia y el individualismo. Asimismo, de la poca responsabilidad y la indiferencia. Queda claro, entonces, un escenario desfavorable al relacionamiento interno entre el sector docente y con los propios estudiantes. Por lo tanto, las relaciones interpersonales de la institución educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi”, no es la mejor.

Una situación poco deseable como sostiene Rubín, psicólogo experto en las actitudes personales negativas. Para dicho autor, un rasgo importante de las actitudes personales negativas es que pueden ser temporales, pero también constantes, con lo cual puede

sostener relacionamientos donde los miembros de la organización, para el caso, los docentes de una institución educativa, tienden a comportamientos que perjudican a sí mismo, como a los demás. En esa misma línea de pensamiento, autores como Bendezú, Chacón y Gutiérrez (2009), llaman la atención sobre la como las actitudes negativas pueden perjudicar el éxito personal, y, por supuesto, el éxito institucional. Para dicho autor la parte sustantiva del éxito personal e institucional, depende de las circunstancias que se enfrenta, pero, especialmente de las actitudes que se tiene ante la vida.

Veamos, ahora lo que concierne al segundo aspecto importante de las vinculaciones interpersonales, vinculadas a la comunicación interpersonal.

3.1.2 La comunicación interpersonal

Como es conocido, la comunicación humana en general y la comunicación interpersonal, en particular, constituyen un soporte fundamental para toda organización. Para Fischman (2000) constituyen la cordada organizacional, es decir, la cuerda que mantiene unida a los integrantes de las agrupaciones humanas. Por otra parte, es también conocido que un aspecto sustantivo de la comunicación es el intercambio de mensajes, que en el caso de las organizaciones educativas adopta una especial relevancia para los vínculos internos y el trabajo cotidiano, y que fluye entre sus agentes esenciales como son los docentes y los estudiantes.

Si bien, el tema puede ser abordado desde distintas perspectivas, para el presente estudio hemos privilegiado aspectos de vinculación directa con las relaciones interpersonales como las siguientes.

- El saber escuchar
- La capacidad de diálogo
- La fidelidad del mensaje y
- La “cultura del raje”.

La información situacional respecto de este aspecto en el seno de la institución educativa que nos ocupa lo tenemos en la tabla N° 03, que presentamos luego.

TABLA N° 03

COMUNICACIÓN INTERPERSONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10011 “FRANCISCO BOLOGNESI”

| ITEMS | ENCUESTADOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | r |
|--------------|-------------|----|----|----|---|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | |
| m | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2.6 |
| n | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2.7 |
| ñ | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3.1 |
| o | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3.4 |
| TOTAL | 10 | 16 | 12 | 12 | 8 | 12 | 8 | 14 | 10 | 8 | 7 | 17 | 9 | 9 | 12 | 17 | 11 | 8 | 18 | 9 | 16 | 8 | 16 | 16 | 2.9 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

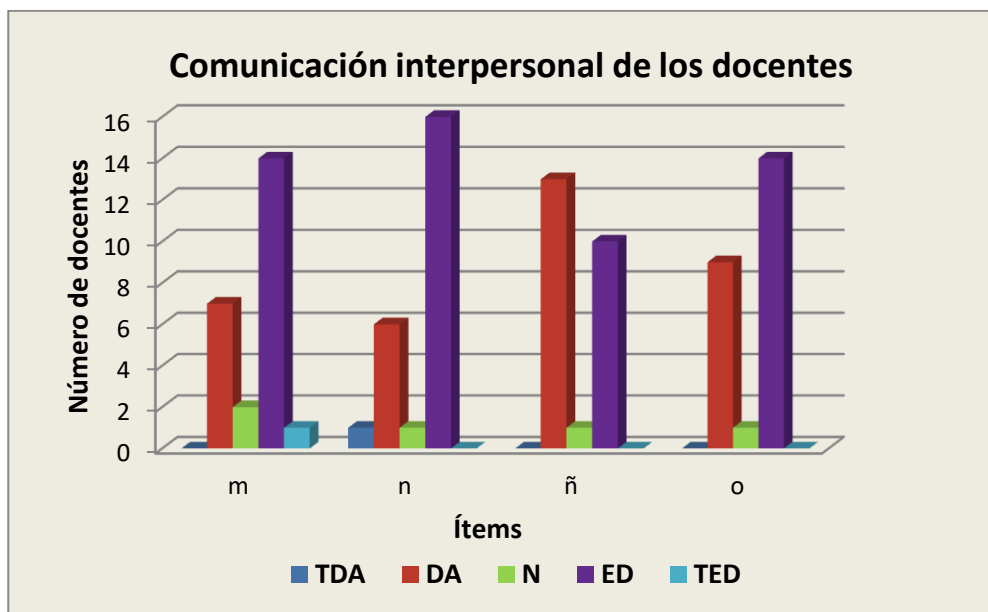
CUADRO N° 03

COMUNICACIÓN INTERPERSONAL DE LOS DOCENTES

| Ítems | TDA | | DA | | N | | ED | | TED | |
|-------|-----|------|----|------|---|------|----|------|-----|------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| m | 0 | 0 | 7 | 0.29 | 2 | 0.08 | 14 | 0.58 | 1 | 0.04 |
| n | 1 | 0.04 | 6 | 0.25 | 1 | 0.04 | 16 | 0.67 | 0 | 0 |
| ñ | 0 | 0 | 13 | 0.54 | 1 | 0.04 | 10 | 0.42 | 0 | 0 |
| o | 0 | 0 | 9 | 0.38 | 1 | 0.04 | 14 | 0.58 | 0 | 0 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

GRAFICO N° 03



Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

Como se puede constatar, el ítem m, al escucharnos atendemos las palabras como gestos que las acompañan, el promedio obtenido es de 2.6, que se aleja de la opción neutral en dirección al valor de la opción en desacuerdo. Esto quiere decir que no hay una práctica importante del saber escuchar. Como lo sustenta Fischman (2000) el saber escuchar radica en la escucha empática que se caracteriza por atender a las palabras, los gestos y ponerse en la situación de nuestros interlocutores. Lamentablemente, lo que los docentes de la institución educativa N° 100112 “Francisco Bolognesi”, ponen de manifiesto es que no tiene mayor presencia el saber escuchar, lo cual afecta inadecuadamente las relaciones interpersonales de los interlocutores.

Por otra parte, tenemos que en el caso del ítem n, la predisposición a dialogar es algo que nos caracteriza, el promedio alcanzado es de 2.7, un punto más que en el caso anterior, lo cual indica que la capacidad de diálogo muestra una mayor incidencia que el saber escuchar, pero siempre dentro de un bajo nivel de reconocimiento.

Por lo tanto, la capacidad de diálogo no es algo que tipifique a los docentes, es débil la propensión al diálogo como es débil la búsqueda de acuerdos y consensos pensando en el bien común, justamente la razón de ser de las organizaciones donde debe predominar el

esfuerzo conjunto tras el logro de objetivos comunes. En condiciones tales, la capacidad de diálogo no es un buen referente de la comunicación interna y de las propias relaciones interpersonales.

En cuanto al ítem ñ, la información y los mensajes internos nos llegan con claridad y precisión la valoración media es de 3.1, ligeramente superior al valor de la opción neutral. Por supuesto, también indica bajo nivel de reconocimiento, por tanto, una débil presencia y gravitación en el trato cotidiano.

Pero, además esto significa que la fidelidad de los mensajes, es decir que el sentido comunicativo sufre distorsiones, que los mensajes no están llegando con la fidelidad deseable, lo cual compromete negativamente la comunicación interpersonal docente, y, por extensión, la comunicación interpersonal con los estudiantes, lo que configura una complicación que compromete negativamente las relaciones interpersonales a nivel de los docentes y la que éstos mantienen con los estudiantes.

Y, en lo que corresponde al ítem o, somos propensos a hablar a espaldas de los demás, tenemos que la valoración media es de 2.8 que tiende al valor de la opción neutral. También este caso el reconocimiento es significativo, pero si menor que el de los ítems anteriores. Solo que se trata de un aspecto de por si negativo, pues se ha reconocido lo dañino que resulta esa práctica común en las instituciones educativas de hablar mal de los demás y hacerlo a sus espaldas, cuando él no está presente. Por lo tanto, el reconocimiento es menor pero de algo que es directamente negativo para la comunicación interna de docentes y de éstos con los estudiantes, y, por cierto de las propias relaciones interpersonales.

A nivel general es también claro que la situación observada caracteriza una comunicación interpersonal comprometida por un estado negativo del saber escuchar, la capacidad de diálogo y la fidelidad del mensaje. De igual modo, por la incidencia de la cultura del raje. Por otra parte, es claro que el promedio general es 2.8, que tiende al valor de la opción neutral, carece de significado. Es decir, estamos ante el caso en el que un promedio no expresa adecuadamente la valoración genérica, en este caso del conjunto de la comunicación interpersonal.

Pues bien, el estado descrito de la comunicación interpersonal es preocupante, pues, como lo confirma Cuno (2017), al mismo tiempo genera un ambiente de baja adaptación, baja sociabilidad y baja afabilidad. Baja sociabilidad que se expresa en redes comunicativas laterales poco sólidas y baja afabilidad o poca asertividad, en el trato y la libre exploración de las diferentes formas de pensar y expresarse. Percepción que también es compartida por Arce y Malvas (2014), quien reconoce lo perjudicial que resulta para el relacionamiento, cuando no se sabe escuchar y hay poca capacidad de diálogo, pues frenan el fomento de sentimientos positivos, así como, lograr acuerdos positivos que beneficien a todos o desarrollar compromisos organizacionales.

Consideremos, a continuación la situación de la variable independiente del desempeño docente

3.1.3 El desempeño docente

Es cierto que, el desempeño docente tiene que ver con diversidad de aspectos que van desde la vinculación con los padres de familia, las propias condiciones estudiantiles o el contexto en el cual se desenvuelven, pero, en rigor tiene que ver con el ejercicio de dos grandes líneas de actuación profesional: la línea curricular y la línea didáctica. Por otra parte también hemos señalado que en la educación básica regular, la gran mayoría de docentes son los que pertenecen a la educación pública donde el diseño curricular es asumido como responsabilidad exclusiva del MINEDU, dejando como tarea de las entidades educativas la diversificación de la propuesta curricular gubernamental.

De modo que, más allá de que los docentes se vean realmente involucrados en procesos de diversificación curricular, en realidad es el ejercicio de la línea didáctica la que define el desempeño docente a nivel nacional. Bajo esta perspectiva, la concepción de desempeño docente que estamos manejando, corresponde al ejercicio de la planeación didáctica, diseño didáctico o preparación de procesos enseñanza aprendizaje, como se le quiera llamar (por último preparación de clases), y a la ejecución de dicha planeación o desarrollo de procesos enseñanza aprendizaje (o dictado de clases). En ese orden de cosas, la determinación de la situación del desempeño docente en la institución educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi” del distrito de José Leonardo Ortiz, ha significado el manejo de una encuesta

con ítems referidos a ambas dimensiones.

Sin embargo, hay un referente adicional, que tiene que ver con los que usualmente se denomina como cumplimiento laboral y que tiene que ver con aspectos como la asistencia al centro de trabajo, el compromiso e identidad con la institución educativa, con el grado de compromiso y cumplimiento de tareas complementarias o la capacidad de propuesta. Veamos la situación del desempeño docente a la luz de los aspectos considerados.

3.1.3.1 Cumplimiento laboral, participación y relacionamiento

La información al respecto, la tenemos en tabla N° 04 que se muestra luego.

TABLA N° 04
CUMPLIMIENTO LABORAL, PARTICIPACIÓN Y RELACIONAMIENTO DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 10011 “FRANCISCO BOLOGNESI”

| ITEMS | ENCUESTADOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | r |
|--------------|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | |
| a | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3.1 |
| b | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2.8 |
| c | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2.9 |
| d | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2.9 |
| e | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2.9 |
| f | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2.8 |
| TOTAL | 24 | 11 | 12 | 22 | 12 | 25 | 24 | 12 | 13 | 12 | 24 | 12 | 14 | 12 | 12 | 26 | 20 | 24 | 24 | 12 | 13 | 24 | 12 | 24 | 2.9 |

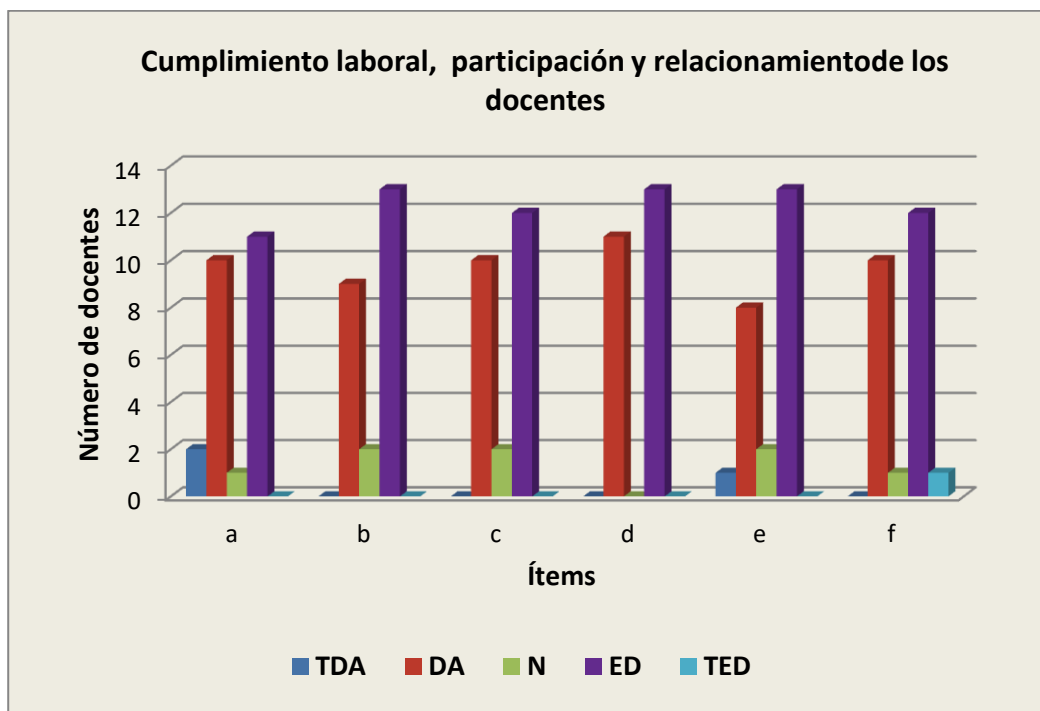
Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

CUADRO N° 04
CUMPLIMIENTO LABORAL, PARTICIPACIÓN Y RELACIONAMIENTO DE LOS DOCENTES

| Ítems | TDA | | DA | | N | | ED | | TED | |
|-------|-----|------|----|------|---|------|----|------|-----|------|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| a | 2 | 0.08 | 10 | 0.42 | 1 | 0.04 | 11 | 0.46 | 0 | 0 |
| b | 0 | 0 | 9 | 0.38 | 2 | 0.08 | 13 | 0.54 | 0 | 0 |
| c | 0 | 0 | 10 | 0.42 | 2 | 0.08 | 12 | 0.5 | 0 | 0 |
| d | 0 | 0 | 11 | 0.46 | 0 | 0 | 13 | 0.54 | 0 | 0 |
| e | 1 | 0.04 | 8 | 0.33 | 2 | 0.08 | 13 | 0.54 | 0 | 0 |
| f | 0 | 0 | 10 | 0.42 | 1 | 0.04 | 12 | 0.5 | 1 | 0.04 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

GRAFICO N° 04



Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

En primer lugar, se tiene que el ítem a, sus colegas asisten y son puntuales con el horario establecido, la valoración de los docente encuestados. arroja un promedio de 3.1, el valor de la opción neutral

Opción, que como ya se ha señalado indica bajo reconocimiento y nivel de presencia. Entonces, tenemos una situación que se caracteriza por una poca proclividad a cumplir con la hora de asistencia a la entidad educativa. Claro, no necesariamente implica llegar tarde al aula, pero si refleja un aspecto negativo del desempeño docente: la impuntualidad

En segundo lugar, tenemos que en los ítem b, sus colegas muestran una plena disposición a cumplir con otras tareas organizacionales, y el ítem f, sus colegas mantienen un buen relacionamiento interno, el promedio obtenido es de 2.8, inferior al caso anterior, indicando un menor reconocimiento y presencia que el aspecto del ítem a. Lo que tenemos, entonces, es una entidad educativa cuya plana docente es muy propensa a evadir el cumplimiento laboral y sostener un relacionamiento que no es el mejor, lo cual corrobora el hallazgo de la actitud que evidenciaba poca disposición a la responsabilidad, que como se sabe está vinculada al cumplimiento de tareas. Los aspectos revisados, por lo consiguiente, muestran

un bajo cumplimiento laboral y relacionamiento, que afecta negativamente, a no dudar, el desempeño de la plana docente.

En tercer lugar tenemos que en el ítem c, sus colegas tienen una elevada identidad con los propósitos institucionales, el ítem d, sus colegas manifiestan capacidad de propuesta en bien de la IE, y el ítem e, sus colegas manifiestan un alto grado de participación y compromiso, la valoración media alcanzada es de 2.9, también muy próxima a la valoración de la opción neutral. Entonces, matices más, matices menos, la situación es la misma que en los casos anteriores: poco reconocimiento y bajo nivel de desarrollo.

En general, la situación del cumplimiento laboral, participación y relacionamiento de los docentes de la institución educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi” del distrito de José Leonardo Ortiz, muestra claras limitaciones, que se manifiesta en un valor medio global de 2.9 por debajo del valor de la opción neutral, que de por si indica un bajo nivel de presencia y reconocimiento. El nivel de asistencia es bajo y más bajo aún resulta la disposición a cumplir tareas y el relacionamiento de unos con otros. Preocupante, también, es evidenciar una pobre disposición al cumplimiento de tareas, identidad, participación y compromiso con la institución educativa, incluso una baja capacidad de propuesta. Justamente en aspectos que deberían ser muestra de fortaleza de una entidad educadora. Se trata, entonces, de una situación que pone en evidencia un pobre desempeño docente. Veamos, ahora lo concerniente al desempeño didáctico.

3.1.4 El desempeño didáctico

Como se ha expresado, líneas atrás, el desempeño didáctico es la dimensión más significativa del ejercicio de las líneas de actuación profesional del docente, teniendo como eje, la preparación y el desarrollo de clases, por lo tanto, la previsión y ordenamiento de procesos de enseñanza aprendizaje, y su correspondiente ejecución. Sobre esta base, esta parte del desempeño docente la hemos dividido en Planificación y organización didáctica, y su aplicación o ejecución. Con una atinencia, dado que el proceso enseñanza aprendizaje involucra componentes, se trata, entonces de la previsión y ordenamiento de tales componentes, y su grado de dominio y desarrollo.

3.1.4.1 Preparación de procesos enseñanza aprendizaje

Esta primera manifestación del desempeño didáctico tiene que ver con la planificación y organización de los procesos señalados. Genera la circunstancia donde el docente prevé, selecciona y organiza los componentes del proceso enseñanza aprendizaje, lo cual se cristaliza en el plan didáctico o plan de clase. Por otra parte, se trata de la labor de preparación, injustificadamente poco reconocida por las entidades públicas y privadas del país, lo cual lleva a prácticas inadecuadas como dejar de lado la preparación y someter las clases a un ejercicio tremendamente empírico, o, por otra parte, utilizar para ello el tiempo que le corresponde a la familia, cuando debería involucrar un tiempo reconocido como parte de la carga lectiva.

Por otra parte, asumiendo que la evidencia de la tarea de diseño, planeación y organización se plasma y concreta en el plan de clase o sesión, determinar la situación de esta dimensión nos ha llevado a tener en cuenta aspectos característicos de tales planes. La información al respecto la hemos ordenado en la tabla N° 05 que presentamos en la siguiente página.

TABLA N° 05
PLANIFICACIÓN DEL PEA DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10011 “FRANCISCO BOLOGNESI”

| ITEMS | ENCUESTADOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | r |
|--------------|-------------|---|----|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | |
| g | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3.2 |
| h | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2.9 |
| i | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3.0 |
| j | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2.9 |
| TOTAL | 10 | 8 | 15 | 8 | 11 | 13 | 16 | 16 | 16 | 8 | 8 | 14 | 16 | 16 | 8 | 17 | 9 | 15 | 8 | 16 | 8 | 8 | 16 | 9 | 3.0 |

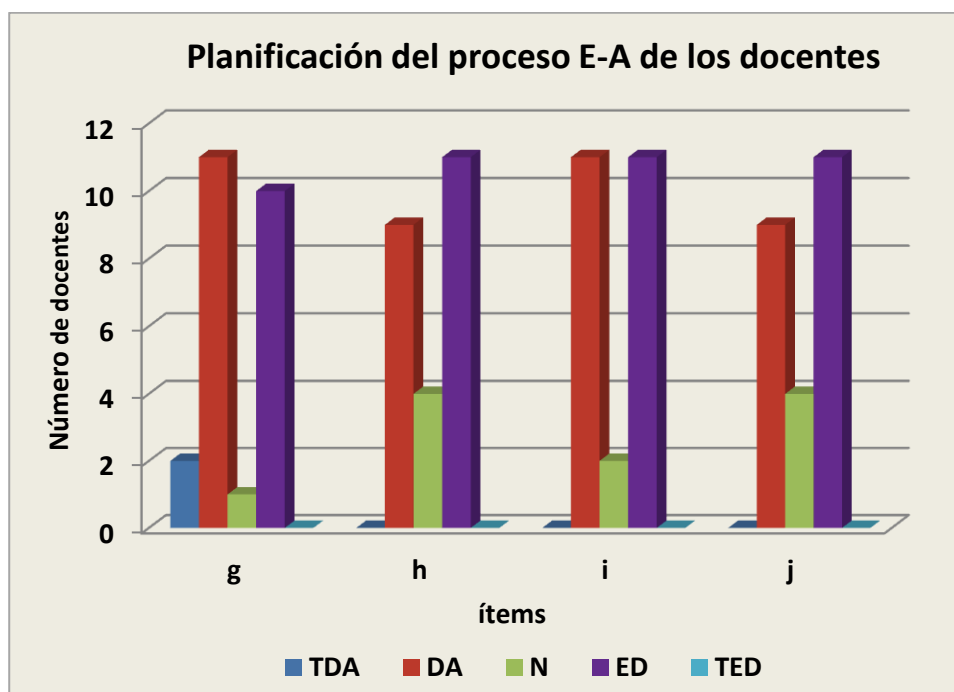
Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

CUADRO N° 05
PLANIFICACIÓN DEL PROCESO E-A DE LOS DOCENTES

| Ítems | TDA | | DA | | N | | ED | | TED | |
|-------|-----|------|----|------|---|------|----|------|-----|---|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| g | 2 | 0.08 | 11 | 0.46 | 1 | 0.04 | 10 | 0.42 | 0 | 0 |
| h | 0 | 0 | 9 | 0.38 | 4 | 0.17 | 11 | 0.46 | 0 | 0 |
| i | 0 | 0 | 11 | 0.46 | 2 | 0.08 | 11 | 0.46 | 0 | 0 |
| j | 0 | 0 | 9 | 0.38 | 4 | 0.17 | 11 | 0.46 | 0 | 0 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

GRAFICO N° 05



Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

Se puede observar que el ítem g, se planifica y presenta los planes de clase, el valor promedio obtenido es de 3.2, un valor ligeramente superior al de la opción neutral, que no rompe con lo que hemos venido observando en los aspectos anteriores. También, en este caso, los docentes encuestados no reconocen con fuerza esta manifestación del desempeño docente. Esto, por supuesto, no sorprende en un escenario donde no es común la presentación de los planes de clase. Como se sabe, la única actividad de planeación exigente es la que corresponde a la programación curricular.

De otro lado, en el ítem h, los planes que se presentan muestran originalidad, la valoración media alcanzada es 2.9, inferior a la que corresponde a la opción neutral. Este bajo reconocimiento se explica, en gran medida, porque la docencia carece de una formación y dominio riguroso del proceso enseñanza aprendizaje. Son pocas las experiencias que muestren un alto dominio en torno al manejo epistémico del proceso enseñanza aprendizaje. No sorprende, entonces, que los docentes acepten y se sometan tan fácilmente a las orientaciones ministeriales que no reconocen la extraordinaria importancia de la formulación de los objetivos, práctica que desdice del dominio epistémico, y que otros países no han descuidado. Una falsa orientación, supuestamente constructivista, pero que

países como España o Colombia, donde el constructivismo ha calado con mucha fuerza, no dejan de lado la formulación de objetivos. En condiciones tales, mucho menor puede ser el culto a la originalidad.

En el caso del ítem i, los planes presentados reúnen los componentes básicos del proceso E-A, el promedio es de 3.0, justamente el valor de la opción neutral, indicando, una vez más, bajo reconocimiento. Esto, también, es una muestra palpable de una limitación generalizada sobre el conocimiento y dominio de los componentes del proceso enseñanza aprendizaje. Es cierto, que a nivel de los grandes investigadores, es un tema controvertido cuántos y cuáles son tales componentes, pero también es cierto que la gran mayoría reconoce la presencia de seis componente que aquí llamamos componentes esenciales del proceso E-A. Sin embargo, está muy generalizada la existencia de planes que solo trabajan algunos de tales componentes, no todos, restándole jerarquía científica. Se trata, entonces de otra limitación del desempeño docente en casi la totalidad de las entidades educativas del país.

Y en el caso del ítem j, los planes ordenan e integran adecuadamente dichos componentes, tenemos un promedio, nuevamente de 2.9, prácticamente el valor de la opción neutral. Tampoco debería sorprender la presencia de esta limitación, en un contexto marcado por problemas de organización y ordenamiento de los componentes del proceso E-A. De un lado es reconocido el error de confundir aspectos curriculares con aspectos didácticos, cuando el plan de clase es una concreción esencialmente didáctica. Sin embargo, se plasman modelos que incluyen áreas curriculares, ejes transversales o competencias, cuando se trata de aspectos curriculares y no específicamente didácticos, que en el mejor de los casos debería formar parte de los datos o información general.

De otro lado, es palmario el error de sacar fuera de secuencia didáctica el componente medios o el componente evaluación, lo cual determina que se pierda la visión en que momentos de la dinámica van a ser tomados en cuenta. Colocar el componente evaluación fuera de la secuencia didáctica hace perder de vista en qué momento se va a tomar en cuenta tal o cual indicador y el uso de tal o cual instrumento de evaluación.

Ahora bien, desde una perspectiva mayor, es claro que la planificación didáctica de los

docentes de la institución educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi”, de José Leonardo Ortiz, enfrentan diversas limitantes y un bajo nivel de desarrollo, que se expresa en el promedio general de 3.0, justamente el valor de la opción neutral, que venimos insistiendo expresa un bajo nivel de desarrollo y reconocimiento, lo que expresa la debilidad de su desempeño docente.

3.1.5 Ejecución del proceso enseñanza aprendizaje

Aspecto fundamental del ejercicio didáctico, vinculado directamente con el desarrollo de las sesiones de enseñanza aprendizaje, definidas en la atapa de preparación. Como es conocido ha sido notable como las investigaciones han permitido mostrar las similitudes, pero, sobre todo, las notables diferencias entre la ejecución conductista de las clases o sesiones y la ejecución constructivista, actualmente hegemónica. Pues bien, la dinámica de tal ejecución, implica el logro de los objetivos, el desarrollo del contenido, el despliegue metodológico previsto o puesta en práctica de las estrategias de aprendizaje, la disposición de los medios, el uso del recurso tiempo, y, por último, el desarrollo del componente evaluativo. Centremos la mirada sobre el desarrollo de los componentes objetivo y contenido.

3.1.5.1 Ejecución de los componentes objetivo y contenido

Para el caso del objetivo, hemos considerado la vinculación con la competencia establecida, y si, al comenzar las sesiones, como parte del momento de inicio, se procede a su presentación. Y para el caso del contenido se han considerado aspectos vinculados al rigor de los conocimientos, temas y subtemas, presentados, al grado de dominio que el docente muestra sobre aquello, asimismo, en cuanto al mundo de las capacidades lo que concierne al dominio de los pasos y procedimientos de desarrollo de las mismas y si realmente se arriba a su desarrollo. Por último, en lo que concierne de los aspectos afectivos, si realmente se promueve el fomento de las actitudes. La información al respecto la tenemos en la tabla N° 06, de la página que sigue

TABLA N° 06

EJECUCIÓN DE LOS COMPONENTES OBJETIVO Y CONTENIDO EN LOS DOCENTES DE LA I. E. N° 10011“FRANCISCO BOLOGNESI”

| ITEMS | ENCUESTADOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | r |
|--------------|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | |
| k | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3.2 |
| l | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3.1 |
| m | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3.1 |
| n | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3.0 |
| ñ | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3.1 |
| o | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3.0 |
| p | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3.2 |
| TOTAL | 10 | 20 | 17 | 16 | 10 | 19 | 10 | 20 | 12 | 10 | 11 | 20 | 10 | 20 | 10 | 22 | 20 | 20 | 10 | 20 | 18 | 10 | 20 | 16 | 3.1 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

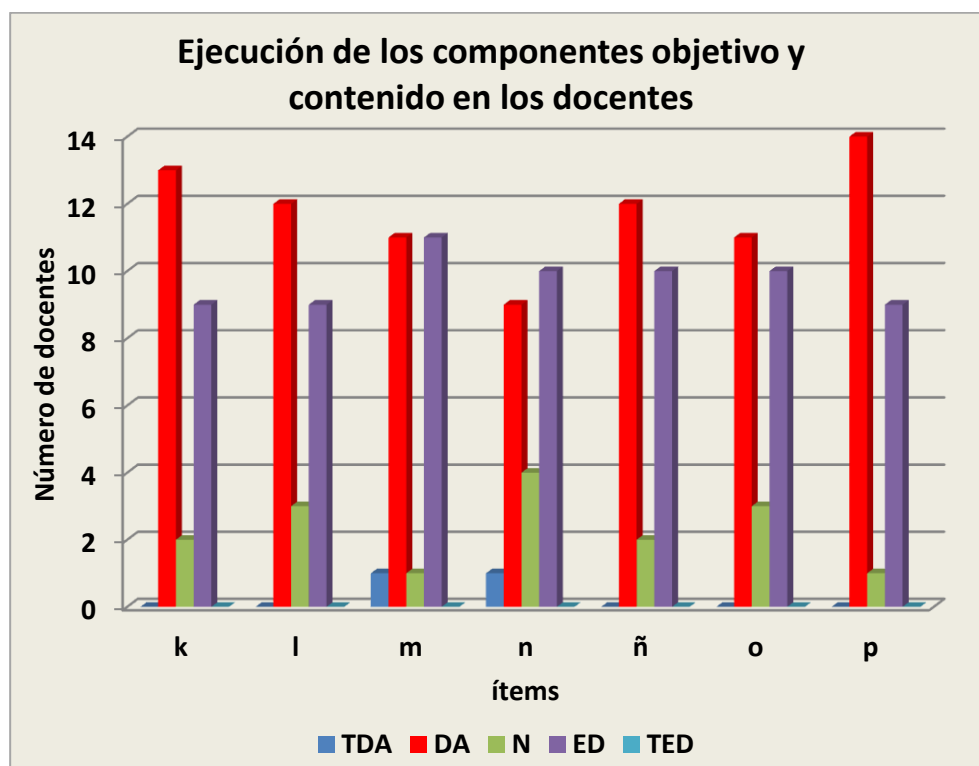
CUADRO N° 06

EJECUCIÓN DE LOS COMPONENTES OBJETIVO Y CONTENIDO EN LOS DOCENTES

| Ítems | TDA | | DA | | N | | ED | | TED | |
|-------|-----|------|----|------|---|------|----|------|-----|---|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| k | 0 | 0 | 13 | 0.54 | 2 | 0.08 | 9 | 0.38 | 0 | 0 |
| l | 0 | 0 | 12 | 0.5 | 3 | 0.13 | 9 | 0.38 | 0 | 0 |
| m | 1 | 0.04 | 11 | 0.46 | 1 | 0.04 | 11 | 0.46 | 0 | 0 |
| n | 1 | 0.04 | 9 | 0.38 | 4 | 0.17 | 10 | 0.42 | 0 | 0 |
| ñ | 0 | 0 | 12 | 0.5 | 2 | 0.08 | 10 | 0.42 | 0 | 0 |
| o | 0 | 0 | 11 | 0.46 | 3 | 0.13 | 10 | 0.42 | 0 | 0 |
| p | 0 | 0 | 14 | 0.58 | 1 | 0.04 | 9 | 0.38 | 0 | 0 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

GRAFICO N° 06



Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

Lo primero que podemos destacar es que el ítem k, se formulan los objetivos en correspondencia con las competencias, y el ítem p, se fomentan actitudes personales positivas el valor medio alcanzado es de 3.2, ligeramente superior al valor de la opción neutral. Esta baja valoración puede indicar varias cosas. En lo que se refiere al aspecto de objetivo, una poca proclividad y preparación en cuanto a la comprensión de la naturaleza y sentido del componente objetivo, en un contexto en que el propio MINEDU ha renunciado explícitamente a trabajar objetivos y a lo máximo que ha llegado es a la formulación de los logros de aprendizaje. Por otra parte bajo dominio de lo que implica su formulación, pues no es lo mismo diseñar objetivos conductuales que diseñar objetivos constructivistas, que tienen la particularidad de recoger los elementos de la competencia, que justamente se recogen en el componente contenido.

Y en cuanto al aspecto que se refiere el aspecto afectivo del componente contenido, poca disposición a promover las actitudes personales positivas, lo cual no sorprende si se tiene en cuenta la baja incidencia de las actitudes personales que hemos encontrado en el caso de las relaciones interpersonales, que hemos revisado en su momento

Lo segundo que tenemos es que el ítem l, se presenta el objetivo al momento de iniciar su clase, el ítem m, los conocimientos muestran sistematicidad y significatividad, y el ítem n, se tiene claridad en cómo desarrollar las capacidades propuestas, arrojan una valoración media de 3.1. En cuanto al aspecto referido al componente objetivo, debemos decir que, es cierto que en los institutos y universidad, una de las orientaciones que mantiene es que el momento inicio debe permitir presentar, pero el problema radica en que son raras las ocasiones en que los docentes, por su cuenta, formulan objetivos, lo cual implica que no son raras las ocasiones en que puede presentarlos. En todo caso el crédito es mayor cuando los docentes proceden a presentar los llamados logros de aprendizaje.

En lo que corresponde a los aspectos de componente contenido, es claro el bajo reconocimiento que obtiene el componente instructivo del contenido, en términos de un bajo nivel de sistematicidad y significatividad. Lo que también caracteriza el otro aspecto del componente contenido, sobre cuanta claridad se tiene en torno a los algoritmos de cómo desarrollar las capacidades propuestas. Esto último es particularmente sensible, dado que se ha asumido plenamente que las sesiones de enseñanza aprendizaje deben tener, no solo claridad sobre la naturaleza y el significado de las capacidad cuyo desarrollo debe promover, sino también claridad en cómo hacerlo, los pasos que corresponde dar para, efectivamente lograr el desarrollo deseado de la capacidad propuesta.

Esto, por supuesto, roza con una característica negativa del desempeño docente, su débil preparación en torno a los procedimientos claros para lograr el desarrollo de las capacidades. Es lamentable, entonces, que las debilidades que se muestran en cuanto al dominio de lo que es y significa tal o cual capacidad, se agregue, falta de claridad sobre el protocolo concreto o el algoritmo de cómo hacerlo.

Por otra parte tenemos que el ítem ñ, Se muestra un riguroso dominio del conocimiento impartido y el ítem o, se logra desarrollar la capacidad propuesta, tenemos el valor medio de 3.0, el más bajo de la tabla y que coincide con el valor de la opción neutral. Tenemos, por lo tanto, que el aspecto referido al componente contenido, específicamente en lo que corresponde al dominio docente del conocimiento desarrollado, los propios docentes otorgan una valoración que sustentan bajo reconocimiento y presencia. Es decir el desempeño docente, expresado en términos de dominio de los conocimientos que se

imparte, tampoco es el mejor. Y el caso del aspecto que llama la atención sobre si se logra o no desarrollar la o las capacidades establecidas, la situación es exactamente la misma, no tiene reconocimiento significativo, por lo cual las clases no garantizan el desarrollo de las capacidades, que se suponen son el eje de la formación por competencias que el MINEDU tanto pregona.

A nivel general, es indudable el bajo nivel del desempeño docente en cuanto a la ejecución de los componentes objetivo y contenido, lo cual se grafica en el valor medio general de 3.1 que señala bajo estado y débil presencia. Revisemos a continuación la información referida a los componentes método y medios.

3.1.5.2 Ejecución de los componentes método y medios

Aquí tenemos componentes cuya nomenclatura ha variado sensiblemente. Mientras que los componentes objetivo y contenido han mantenido su nominación, a lo largo del tiempo, el método y los medios son denominados, ahora, de diversas maneras. En el caso del método se le denomina como estrategias didácticas o simplemente actividades, mientras que en el caso de los medios se le agrega la palabra materiales, como si los medios no fueran también materiales, o recursos didácticos. Sea como fuere, lo importante radica en que forman parte del cómo enseñar y aprender, en un caso, y del que medios utilizo para potenciar dicha enseñanza y dicho aprendizaje.

Pues bien, estimar el estado de la ejecución de ambos componentes en la institución educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi”, de José Leonardo Ortiz, nos llevó a precisar aspectos específicos para la valoración correspondiente. En el caso del componente método se trata de aspectos que refieren el dominio de lo que implica hablar de estrategia, método y procedimientos, o hablar de simples actividades y el uso de una estrategia moderna como el trabajo cooperativo o colaborativo. Y en el caso de los medios, aspectos referidos al uso mayor o menor de los medios tradicionales o modernos.

La información al respecto, la tenemos en la tabla N° 07 que presentamos en la página que sigue.

TABLA N° 07

EJECUCIÓN DE LOS COMPONENTES MÉTODO Y MEDIOS EN LOS DOCENTES DE LA I. E. N° 10011“FRANCISCO BOLOGNESI”

| ITEMS | ENCUESTADOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | r |
|--------------|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | |
| q | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2.7 |
| r | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3.1 |
| s | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3.2 |
| t | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3.4 |
| u | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3.1 |
| TOTAL | 14 | 20 | 15 | 17 | 12 | 17 | 12 | 20 | 10 | 11 | 18 | 20 | 14 | 20 | 10 | 12 | 19 | 18 | 10 | 20 | 14 | 17 | 18 | 14 | 3.2 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

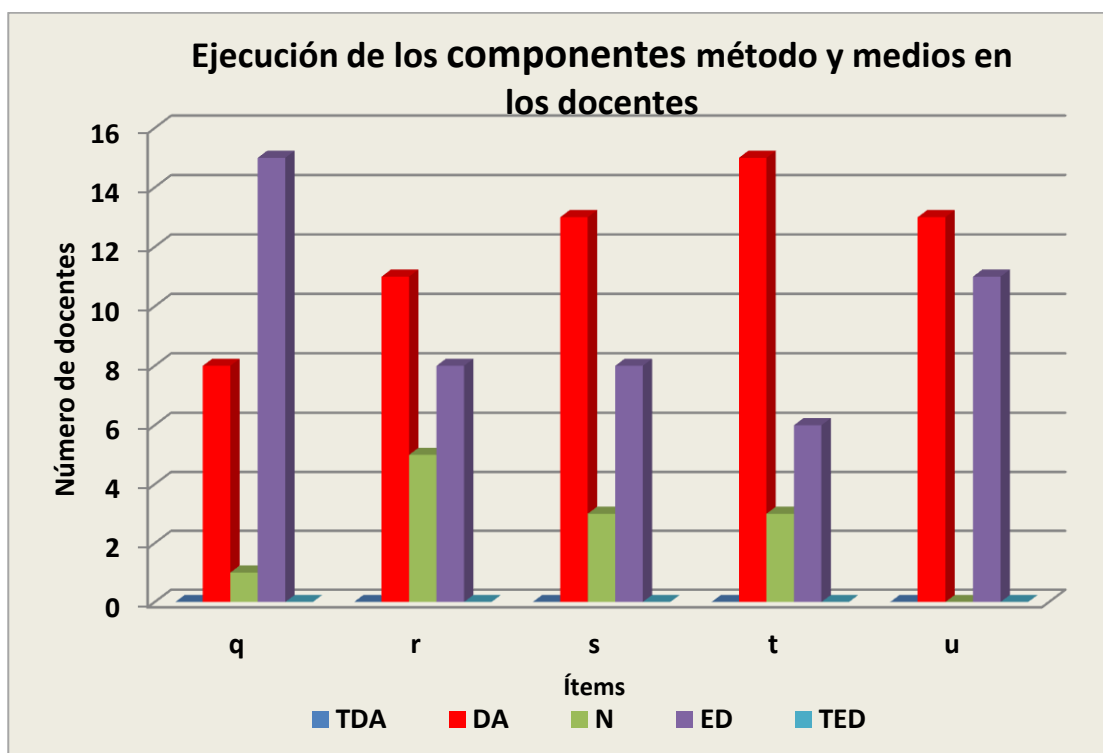
CUADRO N° 07

EJECUCIÓN DE LOS COMPONENTES MÉTODO Y MEDIOS EN LOS DOCENTES

| Ítems | TDA | | DA | | N | | ED | | TED | |
|-------|-----|---|----|------|---|------|----|------|-----|---|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| q | 0 | 0 | 8 | 0.33 | 1 | 0.04 | 15 | | 0 | 0 |
| r | 0 | 0 | 11 | 0.46 | 5 | 0.21 | 8 | 0.33 | 0 | 0 |
| s | 0 | 0 | 13 | 0.54 | 3 | 0.13 | 8 | 0.33 | 0 | 0 |
| t | 0 | 0 | 15 | 0.63 | 3 | 0.13 | 6 | 0.25 | 0 | 0 |
| u | 0 | 0 | 13 | 0.54 | 0 | 0 | 11 | 0.46 | 0 | 0 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

GRAFICO N° 07



Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

En lo que concierne a la dimensión metódica, lo primero que corresponde considerar es que el ítem q, los docentes tienen claridad sobre el significado de estrategia, método y procedimiento, el promedio obtenido es de 2.7 que se distancia de la opción neutral en dirección a la opción en desacuerdo. Lo que esto expresa es un reconocimiento bastante débil, lo cual quiere decir, entre otras cosas, que los docentes reconocen que no tienen mucha claridad sobre los que significa cada uno de los aspectos señalados, y, por supuesto, en que se diferencian. En realidad hay pocos estudios sobre lo que diferencia una ruta metódica, de una ruta estratégica, con mayor razón aun cuando se trata de la distinción con los procedimientos.

La propia experiencia muestra que las nociones que se tienen sobre los tres referentes son pobres. Por eso mismo, pocos docentes tienen claridad, también sobre las técnicas regularmente utilizadas como la interrogación y la ejemplificación. Saben formular preguntas y poner ejemplos, pero desconocen su carácter metódico como técnicas de enseñanza y aprendizaje. No sorprende, entonces, la constatación que los propios docentes hacen en torno al bajo nivel existente sobre el componente método y que también desdice

el buen desempeño docente, que, por encima de todo, debiera ser muestra, más bien, de un desempeño profesional de calidad.

El segundo referente metodico lo tenemos en el ítem r, el desarrollo del contenido es solo una secuencia de actividades, el que ha obtenido una valoración media de 3.1, que ha diferencia del ítem anterior se coloca por encima del valor de la opción neutral.

Aún cuando el reconocimiento es también bajo, pone de manifiesto el reconocimiento de una práctica común y corriente que ha terminado por reducir el significado del componente metodológico a un listado de acciones y tareas. Por supuesto, que se trata de tareas, pero que son parte de algo mayor que le otorga sistematicidad y las integra en una ruta coherente para alcanzar algo. Son por tanto, tareas sistemáticamente integradas para lograr una finalidad determinada, objetivos y metas, por ejemplo.

Por otra parte, se tiene que el ítem s, se promueve el trabajo colaborativo, ha obtenido un promedio de 3.2, que se aleja mucho más de la opción neutral, pero en este caso en dirección de opciones positivas como la opción de acuerdo. Como se sabe, en el contexto se ha asumido con mucha fuerza, promover el uso de prácticas activas, dentro de las cuales la de mayor reconocimiento es el trabajo colaborativo, versión educativa del trabajo en equipo que promueve el mundo empresarial. El promedio observado muestra, por lo menos, aceptación, aun cuando no necesariamente se trate de un ejercicio real y concreto.

Se tiene también, en el caso del ítem t, se hacen uso de medios tradicionales, que obtiene el mayor valor medio de los ítems restantes. Una valoración de 3.4 que tiende a la opción de acuerdo. Explicable, en un contexto en el cual los medios modernos no alcanzan, en la educación básica, la fuerza que se observa en otros países latinoamericanos. La situación de la pandemia que se viene observando ha tensado la situación hacia un menor reconocimiento de los medios tradicionales, pero no de manera consistente. Por lo tanto, se explica que en la entidad educativa en estudio, prevalezca el uso de los medios tradicionales, lo cual ya no es un símbolo de avanzada en el terreno de los medios, sino muestra de un desempeño docente que persiste en la tradicionalidad.

Y en el ítem u, se hace uso regular de las TICs, el valor medio vuelve a caer a 3.1, una situación que expresa reducida presencia. Como se sabe, existen multiplicidad de factores y

determinantes que explican el retraso general de la educación básica y superior en cuanto a la disposición de los medios modernos que configuran las tecnologías de la comunicación y la información que viene revolucionado el proceso enseñanza aprendizaje. Pesan negativamente las limitaciones de acceso a los medios como equipos y el uso del internet, pero también pesan prácticas inadecuadas como la que ejercitan las aulas AIP, que han terminado por dosificarse y encerrarse en si mismas y poca o nula incidencia guardan con el trabajo de aula. Tenemos, en consecuencia, un panorama donde el desempeño docente muestra limitaciones en cuando al componente medios.

A nivel general no sorprende afirmar que el desempeño docente en cuanto a la performance del componente metodológico y el componente medios, la docencia de la institución educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi”, del distrito de José Leonardo Ortiz, presenta, también gruesas limitaciones.

Veamos, a continuación, la situación de la ejecución de los componentes forma y evaluación.

3.1.5.3 Ejecución de los componentes forma y evaluación

Uno de los grandes aportes a la Pedagogía y la Didáctica, de la teoría de los procesos conscientes (Álvarez, 2007) es haber cualificado la concepción y el contenido del componente forma, contra la opinión común de reducirla a su dimensión temporal, al incorporar la dimensión espacial; con lo cual el dominio del componente forma involucra el dominio del espacio escolar, específicamente, el tema de la organización escolar del aula. Por lo tanto, el dominio profesional del componente forma implica, la organización óptima del aula y la optimización del tiempo asignado al desarrollo de las asignaturas o áreas. Desde esa perspectiva, hemos puesto énfasis en el tema de la organización del aula y la dosificación del contenido en razón al tiempo asignado al desarrollo de tal o cual sesión.

Y, en lo referente al componente evaluativo hemos seleccionado el aspecto vinculado al manejo de criterios, técnicas y procedimientos, el empleo de indicadores a lo largo del desarrollo de la clase o sesión y hasta qué punto se ejerce la objetividad en los proceso evaluativos.

Al respecto, veamos la información consignada en la tabla N° 08, de la página siguiente.

TABLA N° 08

EJECUCIÓN DE LOS COMPONENTES FORMA Y EVALUACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA I. E. N° 10011 “FRANCISCO BOLOGNESI”

| ITEMS | ENCUESTADOS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | r |
|--------------|-------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | |
| v | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3.3 |
| w | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3.0 |
| x | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3.0 |
| y | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3.0 |
| z | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3.0 |
| TOTAL | 15 | 20 | 12 | 18 | 10 | 19 | 10 | 20 | 10 | 12 | 10 | 20 | 10 | 20 | 11 | 16 | 17 | 20 | 10 | 20 | 15 | 19 | 20 | 10 | 3.0 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

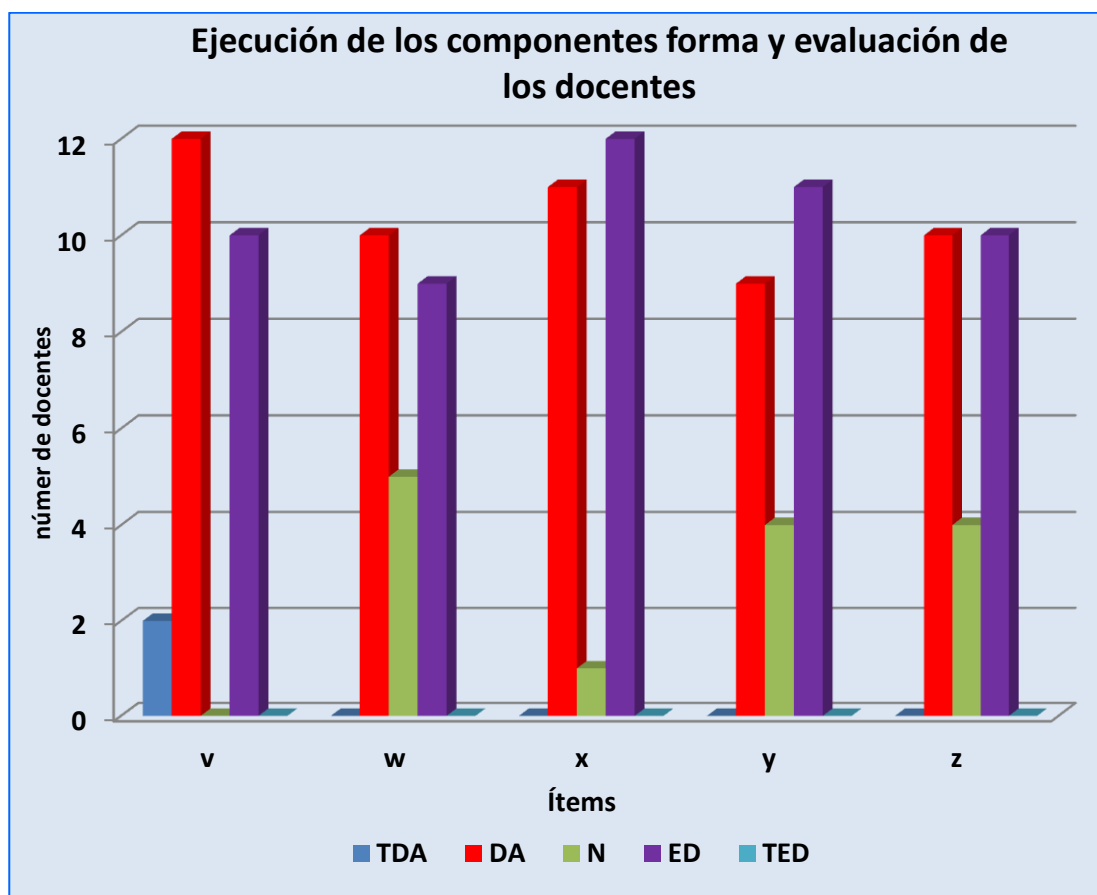
CUADRO N° 08

EJECUCIÓN DE LOS COMPONENTES FORMA Y EVALUACIÓN EN LOS DOCENTES

| Ítems | TDA | | DA | | N | | ED | | TED | |
|-------|-----|------|----|------|---|------|----|------|-----|---|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| v | 2 | 0.08 | 12 | 0.5 | 0 | 0 | 10 | 0.42 | 0 | 0 |
| w | 0 | 0 | 10 | 0.42 | 5 | 0.21 | 9 | 0.38 | 0 | 0 |
| x | 0 | 0 | 11 | 0.46 | 1 | 0.04 | 12 | 0.5 | 0 | 0 |
| y | 0 | 0 | 9 | 0.38 | 4 | 0.04 | 11 | 0.46 | 0 | 0 |
| z | 0 | 0 | 10 | 0.42 | 4 | 0.04 | 10 | 0.42 | 0 | 0 |

Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

GRAFICO N° 08



Fuente: Encuestas aplicadas a los docentes 2017

De un lado, tenemos que en el ítem v, se muestra preocupación por organizar el aula, el promedio obtenido es de 3.3. Sorprende el bajo promedio obtenido en un escenario donde es casi una idea fuerza el manejo de metodologías activas, lo cual implica una organización diferente del espacio que otorga el aula. Mientras predominó la metodología conductual se tuvo la clásica organización del aula de carpetas personales o bi personales, ordenadas en filas y columnas. Contrariamente, el manejo de las metodologías constructivistas plantea organizar el aula para el trabajo colaborativo.

Asimismo, tenemos que en caso del ítem w, se muestra una buena dosificación temporal del conocimiento impartido, el promedio obtenido es de 3.0, que también indica bajo nivel y presencia. Esto tiene varios matices, el más común es que a los profesores les sobra o les falta tiempo para desarrollar todo el contenido propuesto, poniendo de manifiesto limitaciones para dosificar el desarrollo de los conocimientos, capacidades y aspectos

afectivos, establecidos. Tenemos, entonces que el manejo del componente forma presenta debilidades pues no se reconoce mucho prácticas de buen uso del espacio y de optimización del tiempo.

Lo curioso respecto del componente evaluativo es que los tres ítems consignados x, y, z han obtenido un mismo promedio. 3.0 corresponde al ítem x, se tiene claridad sobre los criterios, técnicas e instrumentos evaluativos, al ítem y, se evalúa cada momento de la clase en base a indicadores, y el ítem z, se guarda objetividad en los procesos evaluativos. Esto implica reconocer que la plana docente no tiene mucha claridad y ejercicio de los criterios, las técnicas y los instrumentos evaluativos; cuando se supone que los criterios son el aspecto normativo central del componente evaluativo. Asimismo, el desconocimiento y poca aplicación de técnicas evaluativas. Por último, no contar con un arsenal de instrumentos y que se ajuste a lo que se pretende valorar. No es casual, que se observe una gran cantidad de docentes que solo muestran dominio en el uso de las listas de cotejo, como si fuera el único instrumento de evaluación existente.

Todo esto lo que hace es mostrar una situación que muestra deficiencias en la ejecución de los componentes forma y evaluación, lo que pone en cuestión la calidad del ejercicio docente.

Más aún, si realizamos una mirada de conjunto a la ejecución didáctica, observamos que las limitaciones son generalizadas. Las encontramos respecto del dominio y ejecución de los componentes objetivo y método, del dominio y ejecución de los componentes método y medios, y del dominio y ejecución de los componentes forma y evaluación. Situación que también la encontramos a nivel de la preparación de clases y sesiones, mostrando una palmaria pobreza en el ejercicio profesional y el desempeño docente.

Ahora bien, no es una rareza encontrar manifestaciones de un inadecuado desempeño docente, como en este caso. Chávez y Olivares en su trabajo de tesis sobre la IE Modelo de Trujillo, va más allá de los aspectos técnicos profesionales aquí analizados. Argumenta que, además de la profesionalidad e identidad docente, también gravita negativamente la poca participación en la gestión de la escuela, la débil preparación profesional del propio docente y la poca claridad que se le brinda en cuando a aspectos claves del desempeño

didáctico. Por su parte, establece una situación baja del desempeño docente a partir de la revisión de dimensiones como la planificación, ejecución y evaluación didáctica.

Precisando, establece que los principales problemas se presentan en la ejecución de las sesiones, en la medida que se encuentran dificultades en el dominio y manejo de los contenidos y la metodología, no tanto en el uso de los medios, el tiempo y la evaluación.

No esta demás llamar la atención sobre los hallazgos de Cayllahua y López en torno a lo negativo que puede resultar un deficiente desempeño docente y el rendimiento de los estudiantes. En su tesis encuentran que una bajo desempeño docente guarda una relación directa con problemas de rendimiento de los estudiantes, destacando que no solo gravitan las debilidades profesionales de los docentes, sino también las posturas que tales adoptan y la forma como se expresan, aspectos que, como se ha visto, tiene que ver con las actitudes y la comunicación interpersonal, que forman parte de las relaciones interpersonales.

3.2 Caracterización de la relación entre relaciones interpersonales y desempeño docente

Como se decía en la referencia teórica, todas la investigaciones en torno a la relación entre relaciones interpersonales, muestra que se trata de una relación directamente proporcional, tanto en sentido positivo como negativo. Es decir, cuando existen relaciones interpersonales adecuadas y óptimas, lo usual es registrar un buen desempeño docente. Al revés, a relaciones interpersonales inadecuadas, corresponde bajos niveles de desempeño docente.

Pero, nuestra investigación se propuso determinar las dimensiones de tal correspondencia. Sobre esto hay una amplia gama de propuestas sobre cuales son tales dimensiones o aspectos. Nuestro estudio ha enfatizado, por el lado de las relaciones interpersonales, como primera dimensión, la situación y estado de las actitudes personales, y como segunda, la situación y estado de la comunicación interpersonal. Al respecto nuestro estudio muestra que en situaciones en que predominan las actitudes personales negativas, necesariamente acompañan limitaciones en el desempeño docente. Así mismo, que en condiciones donde prevalecen limitaciones en la comunicación interpersonal, es más factible encontrarse con espacios laborales marcados por un bajo desempeño docente. Como reconoce De la Cruz y Huamán (2016), las relaciones interpersonales constituyen un elemento sustantivo en la

generación de la atmósfera social y el clima de las organizaciones, que a su vez van a marcar la dinámica de directivos y trabajadores.

Un aspecto complementario de nuestro estudio es que resulta factible el estudio del desempeño docente, dentro de las fronteras que corresponden a lo que importa su profesionalismo. Es cierto que hay diversidad de estudios que consideran otros aspectos vinculados al desempeño docente, los procesos de gestión, los vínculos con los padres de familia, o los estados de satisfacción o insatisfacción laboral, por ejemplo. Pero, una mirada más técnica y profesional no puede dejar de enfatizar aspectos como el cumplimiento laboral, y el dominio técnico y científico vinculado a la planificación y ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, lo que en el mundo común y corriente se identifica como preparación y desarrollo de clases o sesiones.

3.3 El aporte teórico y práctico

3.3.1 El modelo teórico

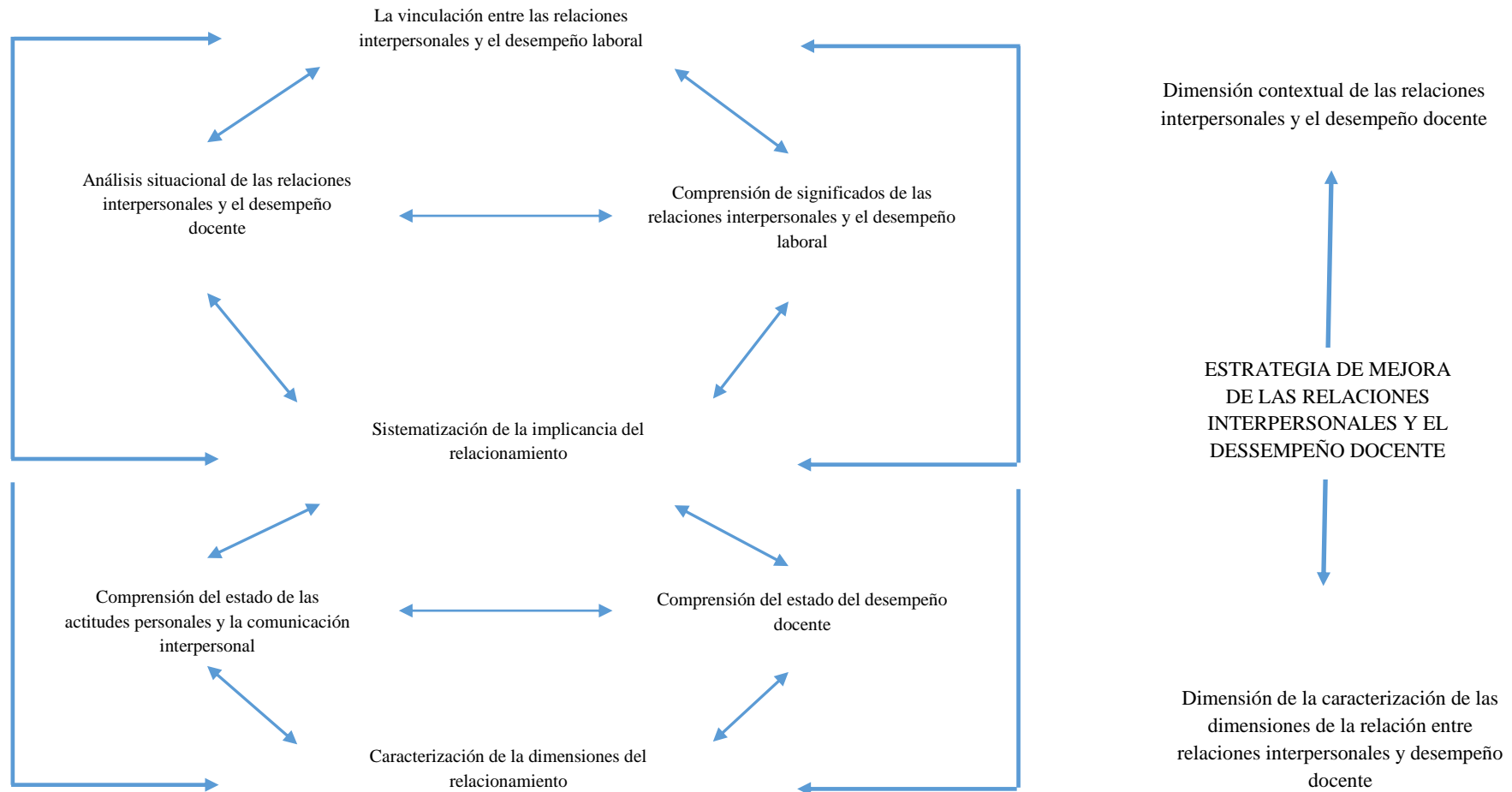
En la página siguiente se grafica la concepción referida a las dimensiones de la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente de nuestro estudio, en términos de configuraciones y dimensiones, como lo propone la teoría holística configuracional de Homero Fuentes.

Es un modelo holístico porque integra sus elementos enfatizando los vínculos entre manifestaciones de su totalidad. Es un modelo configuracional por cuanto establece configuraciones y dimensiones de la dinámica, como expresión de la sistematización de referentes que emergen en la dinámica del objeto de estudio y el problema.

Su representación gráfica la exponemos en el gráfico N° 09 de la página siguiente.

GRÁFICO N° 09

MODELO TEÓRICO DE LA RELACIÓN RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL



Las dos grandes dimensiones están dadas por los aspectos contextuales de las relaciones interpersonales y la dimensión de caracterización de las dimensiones de la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente y la sistematización de las dimensiones de su relación.

A la primera dimensión le corresponde una primera triada del modelo dado por tres configuraciones, la que corresponde al análisis situacional de las relaciones interpersonales y el desempeño docente, la que corresponde a la comprensión de significados de las relaciones interpersonales y el desempeño laboral y la que corresponde a la sistematización de la implicancia del relacionamiento.

Esto significa, por un lado que, determinar dicha relación, pasa por una mirada contextual de ambos referente, que permita establecer su estado situacional. El estado situacional de las relaciones interpersonales a partir del nivel y manifestaciones de las actitudes personales y la comunicación interpersonal, y el estado situacional del desempeño docente, en razón al nivel alcanzado por el cumplimiento laboral y el desempeño didáctico, a partir de la preparación y ejecución de sesiones de enseñanza aprendizaje.

Por otra parte, significa que dicho análisis situacional resulta clave para arribar a una cabal comprensión de significados. El significado de las relaciones interpersonales en razón al significado de las actitudes personales y la comunicación interpersonal y el significado del desempeño docente, en razón al cumplimientos laboral y el desempeño didáctico centrado en la planificación, organización y ejecución del proceso enseñanza aprendizaje. Por último, que sobre la comprensión de tales significados, es posible vislumbrar la naturaleza de la relación, usualmente establecida como relación directa, sea esta positiva o negativa.

A la segunda configuración corresponde una segunda triada que tiene como trasfondo, la sistematización de la implicancia del relacionamiento y tiene como punto de partida la comprensión del estado de la relaciones interpersonales, en razón a la configuración dada por el dimensionamiento de las actitudes personales y el desempeño docente, y la comprensión del desempeño docente, en razón al dimensionamiento del cumplimiento laboral y el desempeño didáctico, para arribar a la caracterización de las dimensiones del relacionamiento.

A la caracterización del estado de las relaciones interpersonales le corresponde la caracterización del estado de las actitudes personales y la caracterización de la comunicación interpersonal. Y a la caracterización del desempeño docente, concierne la caracterización del cumplimiento y la caracterización de la preparación y desarrollo didáctico de procesos enseñanza aprendizaje.

De otro lado la caracterización de la vinculación actitudes personales y desempeño docente, corresponde caracterizar la relación entre actitudes personales y desempeño, así como la relación entre comunicación interpersonal y dicho desempeño. Sobre la base de tales dimensiones corresponde formular en el terreno fáctico una estrategia de gestión institucional para mejorar las relaciones interpersonales y el cumplimiento laboral docente

3.3.2 El aporte práctico

El aporte práctico que proponemos a continuación, constituye una estrategia de gestión institucional orientada a la mejora de las relaciones interpersonales y a la mejora del desempeño docente. Estrategia en el sentido de acciones sistemáticas para lograr objetivos y gestión institucional en el entendido que a este tipo de gestión corresponde el manejo y conducción de las relaciones interpersonales, que, como se sabe, es un determinante del clima institucional y su gravitación sobre el desempeño de quienes integran un organización, en este caso la I.E. N° 10011, “Francisco Bolognesi”, del distrito José Leonardo Ortiz, de la provincia de Chiclayo, región Lambayeque.

La estrategia se enmarca con el modelo teórico propuesto y contiene una fundamentación, y un conjunto de estrategias que señalan, objetivos específicos y matriz de acciones.

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL PARA MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y CUMPLIMIENTO LABORAL DE LOS DOCENTES

El hombre es un ser social, se relaciona con otros seres humanos, teniendo la oportunidad de satisfacer sus necesidades. Las capacidades que poseemos de desenvolvernó y darnos a conocer con otros dentro de una sociedad se llaman relaciones interpersonales y deben ser desarrolladas de manera que faciliten nuestra convivencia con las personas que forman nuestro entorno familiar y laboral, en este caso. Las buenas relaciones interpersonales se logran a través de una buena comunicación y así también dependen de la madurez humana que poseamos.

I. Fundamentación

Esta propuesta busca mejorar las relaciones interpersonales y el cumplimiento laboral de los docentes de la institución educativa N° 10011 Francisco Bolognesi, distrito de José Leonardo Ortiz. Considerando que existe evidencia de manifestaciones de vinculación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente; evidenciado en el incumplimiento laboral.

Los docentes muestran actitudes personales negativas como intolerancia, egoísmo, trato irrespetuoso, no promueven acuerdos para trabajar en equipo, generando múltiples conflictos entre ellos. Además, no practican la comunicación asertiva; falta predisposición a dialogar e imprecisión en los mensajes. En consecuencia, no mantienen un buen relacionamiento interno. Por otro lado, más allá de su desempeño, poco les importa lo que pasa en la institución educativa, demostrando falta de identificación con los propósitos y valores.

La propuesta tiene como propósito revertir la situación planteada, para mejorar las relaciones interpersonales y el cumplimiento laboral de los docentes de la institución educativa. La misma que será trabajada, tomando como base estrategias de gestión institucional, por medio de talleres participativos, trabajo en equipo, dinámicas y puestas en común que permitan recuperar nuestras formas de actuación dentro de la institución,

encaminadas a la búsqueda de eficientes relaciones interpersonales y por consiguiente el desempeño docente.

1.1 Fundamentación Sociológica

En la actualidad se admite que las relaciones interpersonales tienen un componente intergrupar básico por la importancia de los vínculos de los individuos a grupos que condicionan su acción. Por otra parte, constituyen el tejido social de toda organización, por lo cual define los procesos de socialización entre los agentes de una institución educativa.

1.2 Fundamentación Pedagógica

Las relaciones interpersonales son inherentes al hombre y a la necesidad de compartir nuestros pensamientos y sentimientos; pero la convivencia también; por este motivo, es fundamental promover una comprensión de las relaciones interpersonales como fuente de aprendizaje, desarrollo y maduración personal. Formar, promover y fomentar las actitudes que hacen de los conflictos interpersonales docentes una oportunidad de desarrollo, representa una visión contemporánea de la educación y significa una oportunidad de cambio para la sociedad.

1.3. Fundamentación filosófica

La propuesta tiene como base filosófica la reflexión sobre los atributos y los fines de la educación, en correspondencias con la filosofía de la ley General de Educación N° 28044 y la Constitución Política del Perú, que establecen como valor primordial y como derecho fundamental la educación de calidad y que todos debemos contribuir a ese propósito mediante un trabajo conjunto para que los maestros accedan a espacios adecuados para desarrollar su práctica pedagógica acorde a sus cualidades, la propuesta dentro del escenario de maestros del nivel primario busca la integración de manera articulada a los agentes de la Institución educativa para el desarrollo continuo y progresivo del potencial humano para el mejoramiento de su práctica pedagógica de los maestros, por lo que se requiere de actores dinámicos comprometidos, para lograr las demandas de las entidades educativas.

II. TEORÍAS

La investigación establece la propuesta de gestión para optimizar las relaciones interpersonales, fundamentado en la siguiente teoría: De las relaciones humanas (Mayo, 1932) con el experimento de Hawthorne en la Western Electric Company, estableció dos grupos: Un experimental y otro de control, sostiene que para tener buenas relaciones interpersonales se debe optimizar los estados del ánimo, la productividad y la actuación de los trabajadores, basado en ofrecer buen trato a las personas, la responsabilidad y el respeto mutuo, para que todos se muestren motivados y como grupo de mayor relevancia de la institución. De igual modo la teoría de sistemas abiertos (Ludwig Von Bertalanffy 1994), manifiesta que los sistemas son agrupaciones que relacionan los intercambios con el ambiente a través de diferentes interacciones, su propósito es obtener el equilibrio intrínseco ante la variación del contexto: “adecuación de los modelos a las complicaciones del contexto” y ver a la institución como un ser vital, un sistema horizontal holístico, desarrollo diferenciado, categorías jerárquicas, competencias, dominios y controles, además afirma que el estudio de la institución se debe abordar analizando las variables como sistemas teniendo en cuenta la reciprocidad de la unión. Además, señala que son las propiedades esenciales de los modelos dependientes de las interrelaciones propias que se evidencian en el interior del complejo; lo que indica que, para entender estas características, se debería comprender las partes y sus relaciones. Por otro lado, se determina que una institución es generada por personas y que, para mantenerse vigente en el ámbito de la competencia, se debe tener en cuenta una intercomunicación dual activa.

En tal razón se puede precisar las relaciones interpersonales como una manera de organizar la institución, dando la debida importancia a la persona y sus cualidades, a través de una forma adecuada de abordar el trabajo, diferente a la organización práctica, para lo cual se reconocen, seleccionan, describen y documentan de procesos de gestión, ingresando a una dinámica constante de mejoramiento para lograr mayor eficiencia y eficacia.

III. Objetivos:

3.1. Objetivo general:

Diseñar una estrategia de gestión institucional para mejorar las relaciones interpersonales y cumplimiento laboral de los docentes de la I.E. N° 10011 “Francisco Bolognesi”, del distrito José Leonardo Ortiz, de la provincia de Chiclayo, de la región Lambayeque.

3.2. Objetivos específicos:

- Contribuir a la mayor comprensión de las relaciones interpersonales.
- Contribuir a la mayor comprensión del desempeño docente.
- Profundizar el estudio situacional de las relaciones interpersonales y el desempeño docente.
- Fortalecimiento de las relaciones interpersonales.
- Fortalecimiento del cumplimiento laboral.
- Fortalecimiento del desempeño didáctico.

IV. Estrategias

FASE 1. PROFUNDIZAR LA NATURALEZA Y SIGNIFICADO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE

Objetivo específico 1. Contribuir a la mayor comprensión de las relaciones interpersonales

Matriz de actividades:

| Actividades | Metodología | Resultados esperados |
|--|----------------------------|--|
| Previsión de recursos | Grupo de trabajo en equipo | <ul style="list-style-type: none"> • Especialista • Presupuesto • Programa • Alta participación de directivos y docentes • Claridad y rigor de significados |
| Formulación del programa | Grupo de trabajo en equipo | |
| Determinación de la naturaleza de las relaciones interpersonales | Taller | |

Objetivo específico 2. Contribuir a la mayor comprensión del desempeño docente.

Matriz de actividades:

| Actividades | Metodología | Resultados esperados |
|---|----------------------------|--|
| Previsión de recursos | Grupo de trabajo en equipo | <ul style="list-style-type: none"> • Especialista • Presupuesto • Programa • Alta participación de directivos y docentes • Claridad y rigor de significados |
| Formulación del programa | Grupo de trabajo en equipo | |
| Determinación de la naturaleza y significado del desarrollo docente | Taller | |

FASE 2: PROFUNDIZACIÓN DEL ANÁLISIS CONTEXTUAL DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE.

Objetivo específico 1: Profundizar el estudio situacional de las relaciones interpersonales y el desempeño docente.

Matriz de actividades:

| Actividades | Metodología | Resultados esperados |
|---|----------------------------|--|
| 1. Formulación de técnicas e Instrumentos de medición | Grupo de trabajo en equipo | <ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto aprobado • Programa de formulación de instrumentos • Participación del 90 % de directivos y docentes • Claridad y rigor de significados |
| 2. Aplicación de instrumentos | Grupo de trabajo en equipo | |
| 3. Sistematización de resultados | Talleres docentes | |

FASE 3: MEJORA DE LA RELACIONES INTERPERSONALES Y EL DESEMPEÑO DOCENTE

Objetivo específico 1. Fortalecimiento de las relaciones interpersonales

Matriz de actividades:

| Actividades | Metodología | Resultados esperados |
|--|-------------------|---|
| 1. Fortalecimiento de las actitudes personales positivas | Talleres docentes | <ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto establecido • Ponente seleccionado • Alta participación de directivos y docentes. • Práctica del saber escuchar • Espacios formales de comunicación interna • Reducción de la propensión al raje |
| 2. Fortalecimiento del saber escuchar y la fidelidad del mensaje | Talleres docentes | |
| 3. Fortalecimiento de la fidelidad del mensaje | Talleres docentes | |
| 4. Superando la cultura del raje | Talleres docentes | |

Objetivo específico 2. Fortalecimiento del cumplimiento laboral

Matriz de actividades:

| Actividades | Metodología | Resultados esperados |
|--|----------------------------|---|
| 1. Selección del especialista en cumplimiento laboral | Talleres docentes | <ul style="list-style-type: none"> • Propuesta del especialista • Programa de capacitación • Participación del 90 % de directivos y docentes • Claridad y rigor de significados • Reducción de la cultura del raje |
| 2. Capacitación sobre la naturaleza y significado del cumplimiento laboral | Grupo de trabajo en equipo | |
| 3. Capacitación sobre desempeño docente | Talleres docentes | |

Objetivo específico 3: Fortalecimiento del desempeño didáctico

Matriz de actividades:

| Actividades | Metodología | Resultados esperados |
|--|-------------------|---|
| 1. Diseño de objetivos | Talleres docentes | <ul style="list-style-type: none"> • Participación del 90 % de directivos y docentes • Claridad y rigor en torno a los componentes del proceso enseñanza aprendizaje. • Dominio de los componentes |
| 2. Formulación de contenidos | Talleres docente | |
| 3. Determinación metódica | Talleres docente | |
| 4. Manejo de medios y la forma didáctica | Talleres docente | |
| 5. Diseño del proceso evaluativo | Talleres docente | |

V. Cronograma

| Estrategias de gestión institucional para mejorar las relaciones interpersonales y cumplimiento laboral de los docentes | | | | | | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Mes | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Set | Oct | Nov |
| Actividades | | | | | | | | | |
| Previsión de recursos | X | | | | | | | | |
| Formulación del programa | X | | | | | | | | |
| Taller: Determinación de la naturaleza de las relaciones interpersonales | | X | | | | | | | |
| Taller: Sistematización de resultados | | X | | | | | | | |
| Taller: Fortalecimiento de las actitudes personales positivas | | | X | | | | | | |
| Taller: Fortalecimiento del saber escuchar y la fidelidad del mensaje | | | X | | | | | | |
| Taller: Fortalecimiento de la fidelidad del mensaje | | | | X | | | | | |
| Taller: Superando la cultura del raje | | | | X | | | | | |
| Capacitación sobre la naturaleza y significado del cumplimiento laboral | | | | | X | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|---|---|---|---|
| Capacitación sobre desempeño docente | | | | | X | | | | |
| Taller: Diseño de objetivos | | | | | | X | | | |
| Taller: Formulación de contenidos | | | | | | X | | | |
| Taller: Determinación metódica | | | | | | | X | | |
| Taller: Manejo de medios y la forma didáctica | | | | | | | X | | |
| Taller: Diseño del proceso evaluativo | | | | | | | | X | |
| Evaluación de la propuesta | | | | | | | | | X |

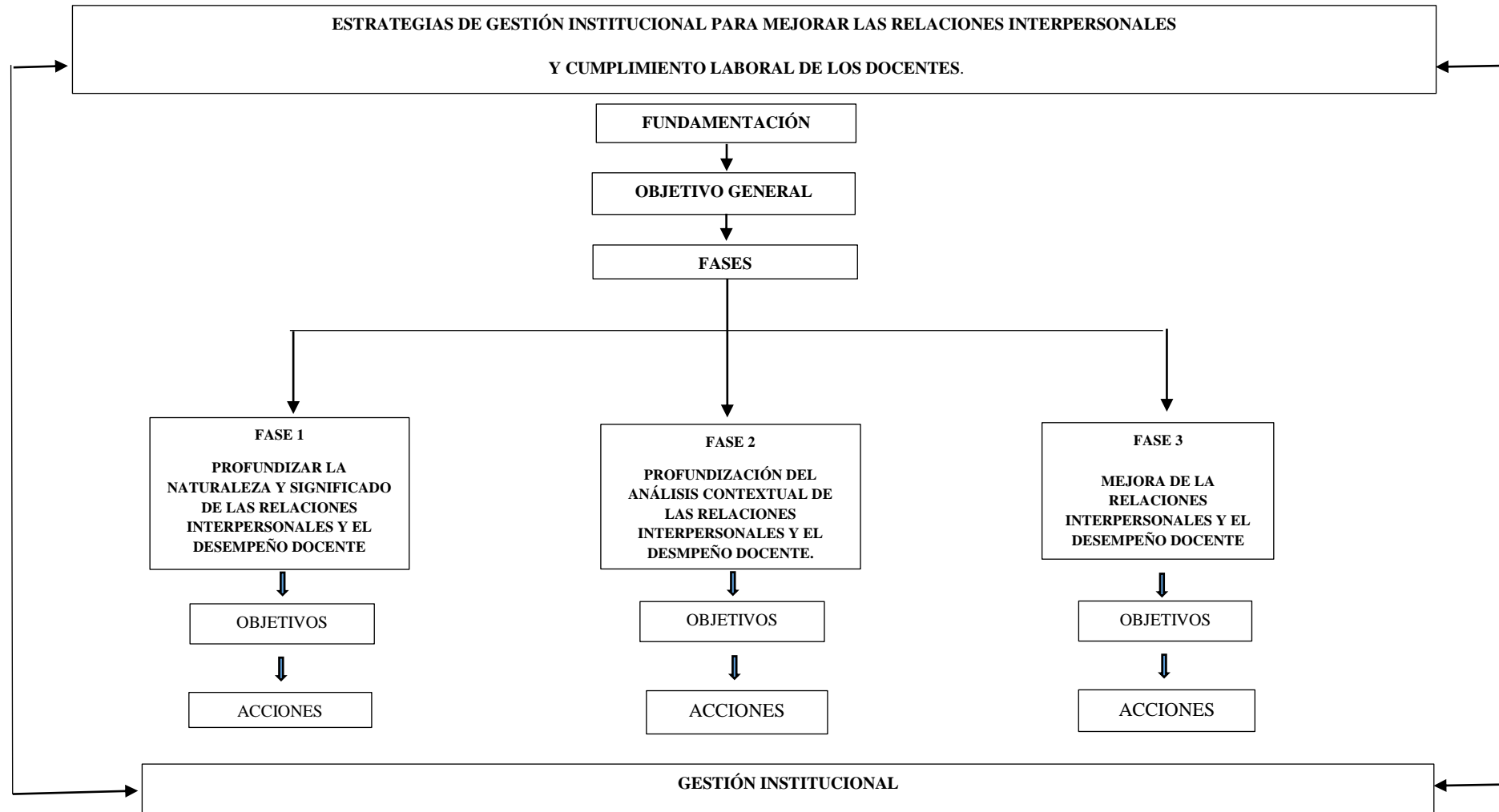
VI. PRESUPUESTO

| DESCRIPCIÓN | MONTO S/. |
|---|--------------------|
| Contratar especialista (psicólogo u otro) | S/ 1 000.00 |
| Contratar capacitador (coaching) | S/ 1 000.00 |
| Material de trabajo | S/ 300.00 |
| Refrigerio | S/ 800.00 |
| TOTAL | S/ 3 100.00 |

VII. FINANCIAMIENTO:

El presente Plan de mejora será financiado en su totalidad por el investigador responsable del mismo, mediante recursos propios.

La representación gráfica del aporte práctico es la que presentamos a continuación.

GRÁFICO N° 10

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

1. El objeto de estudio de la presente investigación es el proceso de relacionamiento organizacional. Proceso que implica una doble variante, la que corresponde a las relaciones funcionales y la que corresponde a las relaciones interpersonales. Para el caso se trata de las relaciones interpersonales que establecen los docentes de la institución educativa N° 10011 “Francisco Bolognesi”, del distrito José Leonardo Ortiz, Provincia de Chiclayo, y que tienen como soporte las actitudes personales y la comunicación interpersonal, sobre lo cual se definen las manifestaciones del relacionamiento con el desempeño docente.
2. La información sobre el estado de las actitudes personales muestra un bajo nivel de reconocimiento y desarrollo de las actitudes personales positivas, y la vigencia de actitudes personales negativas autoritarias, intolerantes, individualistas, poca responsabilidad y laboriosidad. Por otra parte, se tiene también una comunicación interpersonal débil en cuanto al saber escuchar, la capacidad de diálogo y la fidelidad del mensaje, y la vigencia de la cultura del raje, lo cual caracteriza relaciones interpersonales desfavorables para los docentes de la I. E. N° 10011 “Francisco Bolognesi”, del distrito José Leonardo Ortiz, de la Provincia de Chiclayo.
3. Asimismo, dicha información muestra un desempeño docente marcado por diversas limitaciones. Por un lado, un cumplimiento laboral, participación y relacionamiento marcado por rasgos negativos como la impuntualidad, la poca disposición a cumplir tareas organizacionales, falta de identidad, participación y compromiso con la institución educativa, incluso una baja capacidad de propuesta. Igual situación es la que presenta el desempeño didáctico.
4. Y en el caso del desempeño didáctico tenemos un escenario donde priman limitaciones en la planificación didáctica, dado el bajo nivel de prácticas como la previsión, selección y organización de los componentes del proceso enseñanza aprendizaje. De otro lado, debilidades que los docentes enfrentan en cuanto a la

ejecución didáctica, dados los problemas de sistematicidad y cumplimiento en el terreno del objetivo y el contenido; el bajo nivel de dominio de la dimensión metódica y el componente medios, y, falta de rigor y consistencia en el dominio de los componentes forma y evaluación.

5. Sobre esta base se puede determinar que la dimensión del relacionamiento entre actitudes personales y desempeño docente, muestra una relación directa, de signo negativo con el desempeño docente. Lo cual se repite en la dimensión que se configura entre la comunicación interpersonal y el desempeño docente; todo lo cual nos permite abstraer una relación de conjunto, también adversa entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente.
6. En condiciones tales, cobra un gran sentido proponer un modelo teórico de carácter explicativo sobre las dimensiones y configuración de dicha relación, y una estrategia de desarrollo y mejora entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los docentes de la I. E. N° 10011 “Francisco Bolognesi”, del distrito José Leonardo Ortiz, de la Provincia de Chiclayo.

4.1 Recomendaciones

1. Resulta urgente e importante ejecutar o poner en práctica Las Estrategias de Gestión Institucional Para Mejorar las Relaciones Interpersonales y el Cumplimiento Laboral de los Docente de la I. E. N° 10011 “Francisco Bolognesi” de José Leonardo Ortiz, que proponemos o implementar otro plan de mejora de las relaciones interpersonales y del desempeño docente. El que planteamos no pretende ser único.
2. Siempre será necesario e importante realizar investigaciones en torno a las relaciones interpersonales y al desempeño docente como el estudio realizado, considerando aspectos que no se han tomado en cuenta, o sobre las mismas dimensiones para períodos de tiempo diferentes. Dado que la presente investigación se realizó en el año 2017.
3. También resulta importante promover investigaciones que consideren otras dimensiones de las relaciones interpersonales y el desempeño docente. La propuesta de autores coetáneos es rica y variada en cuanto al señalamiento de otros factores como los procesos de gestión, los estados de satisfacción e insatisfacción laboral, las relaciones docentes – estudiantes, etc.
4. Sugerir al equipo directivo de la I. E. N° 10011 “Francisco Bolognesi” implementar un sistema de monitoreo y acompañamiento docente permanente del desempeño profesional de cada docente en base a competencias para el continuo mejoramiento de la calidad educativa, pero desarrollarlo en un ambiente de diálogo y reflexión compartida, esto permitirá rescatar y potenciar las fortalezas que presentan los docentes y corregir las debilidades encontradas, garantizando de esta modo un desempeño profesional eficiente, eficaz y satisfactorio.
5. Es importante que el modelo teórico y la propuesta expuestos en esta investigación, sirvan como elemento motivador a otros docentes investigadores y que sean valorados, adaptados y aplicados a otros contextos educativos que presentan parecida problemática.

BIBLIOGRAFÍA

- Alava, C. (1996). Psicología General. Ed. San Marcos. Lima
- Alborés Cabaniña, P. (2005). Comunicaciones interpersonales. España: Ideaspropias
- Alvarez de Zayas, C. (2004) Didáctica de la Educación Superior, Fondo Editorial-Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación, Lambayeque, Perú.
- Amador, A. (1993). Consideraciones teóricas y metodológicas acerca de las relaciones interpersonales en el grupo. La Habana, ICCP. Pedagogía 93.
- Arce Baltazar, Gilmar y Malvas Rojas, Yony. 2014. El Clima Organizacional y las Relaciones Interpersonales en la I.E. Manuel González Prada de Huari – 2013. Tesis para obtener el grado de Maestro en la Universidad Católica Sedes Sapientiae. Lima – Perú.
- Ávila, O. Ortega, E. y Serna, J. 2011. Importancia e Influencia de las Relaciones Interpersonales en el Desempeño Docente Caso: Catedráticos de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua. Universidad Autónoma de Chihuahua. México.
- Barragán Ochoa, A y Arrobo Rodríguez, P. (2016) Las relaciones humanas y su incidencia en la convivencia laboral de los trabajadores del hospital básico 7BI Loja y la intervención del trabajador social. Ecuador Tesis de Pregrado. Universidad Nacional de Loja. Ecuador. Consultado en: <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/10544>
- Barraza, M. A. & Ortega, M. F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México.
- Beiza, A. 2012. Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional y el desempeño docente en la escuela básica nacional "Creación Chaguaramos II. Tesis de posgrado ante la Universidad de Carabobo. Valencia.
- Bendezú Cauti, Viviana; Chacón Mora, Paola; Gutierrez Vargas, Julio y Gutierrez Vargas Olga. 2009. Teorías Emocionales y su alternativa para controlar actitudes

negativas en los niños y niñas de la IE N° 6071 República Democrática Alemana, del distrito de Vuula El Salvador. Tesis para optar el título profesional de educación primaria, ante el ISPP Manuel Gonzales Prada. Lima - Perú

Briñol, P., Falces, C y Becerra, A. (2007) Psicología Social, Tercera Edición.

Cáceres, M. 2019. Incidencia de las Relaciones Interpersonales en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa 41026 María Murillo de Bernal del distrito de Cerro Colorado de Arequipa 2018”. Tesis de doctorado ante la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa – Perú.

Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza Universidad de Granada. Consultado en: https://www.researchgate.net/publication/50386790_El_concepto_de_satisfaccion_en_el_trabajo_y_su_proyeccion_en_la_ensenanza

Carlos, S. (2019). Guía Normas APA – 7ma (séptima) edición. Publicado 08/02/2019
Obtenido de: <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>

Castaño, P. Henao, L. y Martínez, D. 2016. Formas de Comunicación y Relaciones Interpersonales, en el Desempeño del Rol Docente: un Estudio de Percepción. Tesis de Pregrado ante la Universidad de San Buenaventura Medellín.

Castellanos DAZA, Claudia. 2017. Actitudes y Rendimiento Académico: Recomendaciones y Acciones Preventivas. Tesis de Maestría ante la Facultad de Ciencias empresariales de la corporación universitaria MINUTO DE DIOS. Bogotá - Colombia

Cayllahua Bustamante, Cristian; Lopez Quispe, Rolando. 2018. El Desempeño Docente y el Rendimiento Académico de los estudiantes del IX ciclo de la Escuela Profesional De Administración. Periodo 2018. Repositorio de la Universidad Nacional de Huancayo. Huacayo - Perú

Contreras Domingo, J. (1990). Enseñanza, currículum y profesorado, España, Akal.

Cueva Rojas M. y Pérez Alcántara, M. (2019) Relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo, 2018. Tesis de Maestría. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Consultado en:

https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/589/1/018100179D_018100316A_M_2019.pdf

- Cuno Calloapaza, Leoncia. 2017. Comunicación Interpersonal y Clima Laboral en Docentes de instituciones educativas de primaria de la UGEL Yauli. Tesis para obtener el grado de maestro, ante la Universidad Nacional del Centro. Huanacayo - Perú
- Chávez Albarrán, María y Olivos Sánchez, María. 2019. Gestion Educativa y Desempeño Docente, en la institución educativa “Modelo” Trujillo, 2018. Tesis para obtener el grado de maestro ante la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Trujillo – Perú
- Chiavenato, I (2000) Administración. Teoría, proceso y práctica. Quebecor Impreandes, Colombia.
- Davis, S. Palladino, J. (2008). Psicología. 5ª. ed. México: Pearson Prentice Hall.
- De La Cruz Ortiz, Edwin y Huaman Ruiz Angel. 2016. Clima Organizacional y Desempeño Laboral En el personal del programa nacional Cuna Más en la provincia de Huancavelica – 2015. Tesis ante la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de Huancavelica. Huancavelica.
- Dieterich, H. (2001). Nueva Guía para la investigación científica. México: Ariel.
- Fernández, G.(1992). Satisfacción laboral y malestar psíquico entre trabajadores de un hospital general. Zaragoza. Ed Privada.
- Fernández García, Rubén.2014. Trabajo final de grado ante la Universitat Jaume. Repositor UJI. Castello – España.
- Fischman, D. (2015). El camino del líder. 4ta. Ed. El comercio S.A. Lima.
- Gadow, F. (2010) La gestión del talento en tiempos de cambio. Ediciones Granica, Buenos Aires.
- Galán M. (2009) Metodología de la investigación, Bogotá Colombia.
- García García, Matilde. 1995. Comunicación y relaciones interpersonales. En Dialnet.unirioja.es.
- Gil Flores, J. (1996) Introducción a la Investigación Cualitativa. Ediciones Aljibe. Granada. España.
- Hansen, D. T. (1995). Conceptions of Teaching and their Consequences. Changing Schools/Changing Practices: Perspectives on Educational Reform and Teacher Professionalism. Louvain:Garant.

- Hernández Sampieri, R, Fernández, C & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Quinta Edición. McGraw Hill Education. Interamericana Editores SA. México DF.
- Hurtado, J. (2010). Metodología de la Investigación. Cuarta Edición. Bogotá. CIEAS Y PAL. Jones y Harold B. Gerard. 1980. Fundamentos de Psicología Social. Editorial Limusa SA – México.
- Jones, E. y Harold, G. Fundamentos de Psicología Social Editorial Limusa SA – México 1980
- Keenan, K. 2000. Entender actitudes y conductas. Edic. Bestsella, Barcelo - España
- Lepeley, M. (2001) Gestión y calidad en educación. Un modelo de evaluación. Editorial McGRAW-HILL/INTERAMERICANA S.A., Chile
- Likert, r. (1976). Una técnica para la medición de actitudes. En C.H. Wainerman (Coms.). Escalas de medición en Ciencias Sociales. Buenos Aires. Ediciones Nueva Visión.
- Likert, Rensis. (2001). Teoría del Comportamiento de la Administración. México: Trillas.
- Marcelo Verau, W. y Cojal Loli, B. (2001). Gestión Educativa – Planificación Educativa. Lambayeque Perú. Industrial Peruana S.A.C, 2001.
- Marchesi, A. (2007). Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores. Madrid: alianza.
- Marín-Idarraga, Diego, Losada Campos Luz. 2015. Estructura organizacional y relaciones inter-organizacionales: análisis en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud públicas de Colombia. Revista Estudios Gerenciales.Vol. 31, N° 134. Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad ICESI. Colombia
- Matos, M. 2009. Comunicación y relaciones interpersonales entre directivos y docentes”. Tesis de maestría ante la Universidad del Zulia. Venezuela.
- Mejía, K., Sánchez, H. y Reyes, C. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma: Lima.
- Mendez Cruz, Irma, Ryszard Dobber. 2005. El desarrollo de las relaciones interpersonales en las experiencias transculturales: una aportación del enfoque centrado en

- la persona. Tesis de maestría en Desarrollo Humano, ante la Universidad Iberoamericana. México, D.F.
- Mendieta, A. (2015). “El Mejoramiento de las Relaciones Interpersonales como Estrategia para Mejorar el Clima Escolar y el Desempeño Docente”. (Tesis de maestría) Universidad Pedagógica Nacional. México.
- Ministerio de Educación (2013). Marco de Buen Desempeño Docente. Lima, Perú: Minedu. Recuperado de <https://goo.gl/4eidik>
- Ministerio de Educación del Perú (2008). Nueva Carrera Pública Magisterial. Ley N°29062. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php
- Ministerio de Educación. (2013). Ley de Reforma Magisterial 29944 y Reglamento de la Ley D.S. 004-2013--ED. Lima: Ministerio de Educación
- Montenegro, I. (2003). Evaluación y desempeño docente. Bogotá: Magisterio (B. De Educación, San Marcos).
- Morris, G. y Maisto, A. (2005). Psicología. México: Prentice Hall.
- Muñoz Adánez, A. (1990). Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral. Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- Ochoa, C. (29 de Mayo de 2015). Netquest. Obtenido de: <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-por-conveniencia>
- Pastrana, V. 2017. Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima. Tesis de maestría ante la Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Lima, Perú.
- Pérez, R., López, F., Peralta, M, y Municio, P. 2000. Hacia una educación de calidad: Gestión, instrumentos y evaluación. Ediciones NARCEA S. A., Madrid
- Pernía M. Iris R. 2012. Relaciones interpersonales en la función docente Tesis de Maestría. Universidad Del Zulia. Maracaibo - Venezuela. Consultado en: https://www.academia.edu/21467987/REP%C3%9ABLICA_BOLIVARIA_NA_DE_VENEZUELA_UNIVERSIDAD_DEL_ZULIA_FACULTAD_DE_HUMANIDADES_Y_EDUCACI%C3%93N_DIVISI%C3%93N_DE_ESTUDIOS_PARA_GRADUADOS_MAESTRIA_EN_ORIENTACI%C3%93N_MENCI%C3%93N_EDUCATIVA

- Quintana Argandoña, Betssy Ruth. 2017. Relaciones Interpersonales y su Grado de Correlación con la Función Docente en la Institución Educativa Secundaria "Politécnico Huáscar" de la Ciudad de Puno, Durante el Año Escolar 2016". Tesis de Grado. Universidad Nacional del Altiplano –Puno. Consultado en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6048>
- Rodríguez, A. y Seoane, J. 1989. Creencias, actitudes y valores. Edit. Pearson. Madrid – España
- Rubín Martín, Alberto. Las 19 Actitudes Negativas Más Frecuentes en las Personas. En <https://www.lifeder.com/actitudes-negativas/>
- Rubio, T. (2005). Recursos humanos. Dirección y gestión en las organizaciones. Barcelona: Octaedro.
- Salvador Tchitau1, Adelino. 2017. Relaciones Interpersonales en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje, un reto para la inclusión educativa. revista Conrado. Huambo – Angola.
- Sánchez, C. y Cabrera, A. 2017. Programa de relaciones interpersonales para incrementar el desempeño docente en las Instituciones Educativas Inicial N° 234, I.E N° 82222, y el CEBGPC de El Aliso – Namora. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2002). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Universidad Ricardo Palma. Editorial Universitaria.
- Saturno Hernández Pedro Jesús. 2009 El clima laboral en los Profesionales de Atención Primaria. Cartagena: Editorial Venus
- Siancas Morales, Eddy Rolando. 2016 Estrategias de Gestión para mejorar las Relaciones Interpersonales de los Docentes de la Institución Educativa N° 14140 “Nuestra Señora de Fátima” – Tambo Grande, Región de Piura, Año 2014”. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo- Lambayeque. Consultado en: <https://1library.co/document/q7wg3lrz-estrategias-gestion-sustentadas-relaciones-interpersonales-institucion-educativa-distrito.html>
- Tobón S. (2005). Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Bogotá, ECOE.
- Topa, G., Lisboa, A., Palaci, F., y Alonso, E. (2004). La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multigrupo. Psicothema, Vol. 16, No. 3. Consultado en:

<http://redalyc.uaemex.mx>.

Varías Palacios, R.. 2018. Las Relaciones Interpersonales y el Desempeño Docente en la I.E. “27 de Diciembre” de la provincia de Lambayeque – 2017. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo- Lambayeque. Consultado en:

<http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/5990/BC-1813%20VARIAS%20PALACIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=1>

Wiemann, M. (2011). La comunicación en las relaciones interpersonales. Barcelona: UOC

Yi Min Shum . (2020). Escala de Likert – ¿Qué es? ¿Cómo se usa? ¿Dónde se utiliza?

Obtenido de: <https://yiminshum.com/escala-likert-investigacion/>

Zayas A., P. (2011) Comunicación Interpersonal, Published by Eae Editorial Academia Espanola.

ANEXOS

ANEXO 1
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

| Variables | Definición de la variable | Dimensión | Sub Dimensiones | Indicadores | Instrumento |
|--------------------|---------------------------|---|--|--|--------------------------|
| DEPENDIENTE | Desempeño Docente | Cumplimiento laboral, participación y relacionamiento | Cumplimiento laboral | <ul style="list-style-type: none"> - Puntualidad y asistencia al centro de trabajo - Disposición para cumplir con otras tareas. - Compromiso e identidad con la institución educativa. - Capacidad de propuesta. | Escalamiento tipo Likert |
| | | Desempeño didáctico | Planificación del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje | <ul style="list-style-type: none"> - Diseño, planificación y organización de los planes de clase. - Planes que presentan originalidad. - Selección y organización de los componentes del proceso enseñanza aprendizaje. | |
| | | | Ejecución del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de las sesiones de enseñanza aprendizaje. - Logro de los objetivos, - Desarrollo del contenido - Despliegue metodológico | |

| | | | | | |
|----------------------|-----------------------------------|----------------------------|--------------------------------|---|--------------------------|
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Disposición de los medios - Uso del recurso tiempo - Desarrollo del componente evaluativo. | |
| INDEPENDIENTE | Relaciones Interpersonales | Actitudes personales | Actitudes personales positivas | <ul style="list-style-type: none"> - El trato considerado y respetuoso - Confianza - Valoración de los demás - El trabajo conjunto. - La amabilidad y la cordialidad - La honestidad y autenticidad - La aprobación y admisión sin descalificaciones - La moderación y el autocontrol | Escalamiento tipo Likert |
| | | | Actitudes personales negativas | <ul style="list-style-type: none"> - Autoritaria e intolerancia - Individualismo - Falta de responsabilidad - Indiferencia | |
| | | Comunicación Interpersonal | Comunicación Interpersonal | <ul style="list-style-type: none"> - El saber escuchar - La capacidad de diálogo - La fidelidad del mensaje - La “cultura del raje”. | |

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ANEXO 2.1

ENCUESTA SOBRE ESTADO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

Lea detenidamente los planteamientos y marque con un aspa la calificación que crea conveniente.

Actitudes Personales Positivas

- a. El trato considerado y respetuoso es permanente entre nosotros
 - () Totalmente de acuerdo
 - () De acuerdo
 - () Neutral
 - () En desacuerdo
 - () Totalmente en desacuerdo
- b. Nuestro trato se sustenta en la mutua confianza
 - () Totalmente de acuerdo
 - () De acuerdo
 - () Neutral
 - () En desacuerdo
 - () Totalmente en desacuerdo
- c. Apreciamos a los demás, con sus características, virtudes y limitaciones.
 - () Totalmente de acuerdo
 - () De acuerdo
 - () Neutral
 - () En desacuerdo
 - () Totalmente en desacuerdo
- d. Promovemos acuerdos para hacer las cosas en conjunto, trabajar por un mismo fin.
 - () Totalmente de acuerdo
 - () De acuerdo
 - () Neutral
 - () En desacuerdo
 - () Totalmente en desacuerdo
- e. El trato amable y cordial caracteriza nuestro diario relacionamiento.
 - () Totalmente de acuerdo
 - () De acuerdo
 - () Neutral
 - () En desacuerdo
 - () Totalmente en desacuerdo
- f. Cuando nos encontramos diariamente mostramos honestidad y autenticidad
 - () Totalmente de acuerdo

- ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
- g. Somos proclives a aprobar y admitir a los demás sin descalificarlos
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
- h. Actuamos frente a los demás con moderación, autocontrolando nuestra participación
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo

Actitudes Personales Negativas

- i. La imposición autoritaria y la intolerancia prolifera entre nosotros
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
- j. Predomina el centrismo, aislamiento y clausura entre nosotros
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
- k. Nuestra actuación se caracteriza por no asumir las consecuencias de nuestros actos
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
- l. Más allá de nuestro desempeño poco nos importa lo que pase en nuestra institución
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo

Comunicación Interpersonal

- m. Al escucharnos atendemos las palabras como los gestos que las acompañan.
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
- n. La predisposición a dialogar es algo que nos caracteriza
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
- ñ. La información y los mensajes internos nos llegan con claridad y precisión.
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente en desacuerdo
- o. Somos propensos a hablar a espaldas de los demás.
- ☐ Totalmente de acuerdo
 - ☐ De acuerdo
 - ☐ Neutral
 - ☐ En desacuerdo
 - ☐ Totalmente de acuerdo

ANEXO 2.2

ENCUESTA SOBRE EL ESTADO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

CUMPLIMIENTO LABORAL

Lea atentamente cada ítem y marque con un aspa la calificación que juzga conveniente.

- a. Sus colegas asisten y son puntuales con el horario establecido

| | |
|--------------------------|--------|
| Totalmente de acuerdo | () |
| De acuerdo | () |
| Neutral | () |
| En desacuerdo | () |
| Totalmente en desacuerdo | () |

- b. Sus colegas muestran una plena disposición a cumplir con otras tareas organizacionales

| | |
|--------------------------|--------|
| Totalmente de acuerdo | () |
| De acuerdo | () |
| Neutral | () |
| En desacuerdo | () |
| Totalmente en desacuerdo | () |

- c. Sus colegas tienen una elevada identidad con los propósitos institucionales

| | |
|--------------------------|--------|
| Totalmente de acuerdo | () |
| De acuerdo | () |
| Neutral | () |
| En desacuerdo | () |
| Totalmente en desacuerdo | () |

- d. Sus colegas manifiestan capacidad de propuesta en bien de la IE

| | |
|--------------------------|--------|
| Totalmente de acuerdo | () |
| De acuerdo | () |
| Neutral | () |
| En desacuerdo | () |
| Totalmente en desacuerdo | () |

- e. Sus colegas manifiestan una alto grado de participación y compromiso

| | |
|--------------------------|--------|
| Totalmente de acuerdo | () |
| De acuerdo | () |
| Neutral | () |
| En desacuerdo | () |
| Totalmente en desacuerdo | () |

- f. Sus colegas mantienen un buen relacionamiento interno.

| | |
|-----------------------|--------|
| Totalmente de acuerdo | () |
|-----------------------|--------|

- De acuerdo ()
- Neutral ()
- En desacuerdo ()
- Totalmente en desacuerdo ()

DESEMPEÑO DIDÁCTICO

Preparación, diseño o planificación del proceso enseñanza aprendizaje

El proceso E-A debe ser planificado en razón al ordenamiento de componentes como: objetivo, contenido, método (estrategias didácticas), medios (recursos didácticos), tiempo y evaluación.

- g. Se planifica y presenta los planes de clase
 - Totalmente de acuerdo ()
 - De acuerdo ()
 - Neutral ()
 - En desacuerdo ()
 - Totalmente en desacuerdo ()
- h. Los planes que se presentan muestran originalidad
 - Totalmente de acuerdo ()
 - De acuerdo ()
 - Neutral ()
 - En desacuerdo ()
 - Totalmente en desacuerdo ()
- i. Los planes presentados reúnen los componentes básicos del proceso E-A
 - Totalmente de acuerdo ()
 - De acuerdo ()
 - Neutral ()
 - En desacuerdo ()
 - Totalmente en desacuerdo ()
- j. Los planes ordenan e integran adecuadamente dichos componentes
 - Totalmente de acuerdo ()
 - De acuerdo ()
 - Neutral ()
 - En desacuerdo ()
 - Totalmente en desacuerdo ()

Ejecución o desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje

Componente objetivo

- k. Se formulan los objetivos en correspondencia con las competencias
 - Totalmente de acuerdo ()
 - De acuerdo ()

Neutral ()
 En desacuerdo ()
 Totalmente en desacuerdo ()

l. Se presenta el objetivo al momento de iniciar su clase

Totalmente de acuerdo ()
 De acuerdo ()
 Neutral ()
 En desacuerdo ()
 Totalmente en desacuerdo ()

Componente contenido (competencia = conocimientos + capacidades + actitudes)

m. Los conocimientos vertidos muestran sistematicidad y significatividad

Totalmente de acuerdo ()
 De acuerdo ()
 Neutral ()
 En desacuerdo ()
 Totalmente en desacuerdo ()

n. Se tiene claridad respecto de cómo desarrollar las capacidades propuestas

Totalmente de acuerdo ()
 De acuerdo ()
 Neutral ()
 En desacuerdo ()
 Totalmente en desacuerdo ()

ñ. Se muestra un riguroso dominio del conocimiento impartido

Totalmente de acuerdo ()
 De acuerdo ()
 Neutral ()
 En desacuerdo ()
 Totalmente en desacuerdo ()

o. Se logra desarrollar la capacidad propuesta

Totalmente de acuerdo ()
 De acuerdo ()
 Neutral ()
 En desacuerdo ()
 Totalmente en desacuerdo ()

p. Se fomentan actitudes personales positivas.

Totalmente de acuerdo ()
 De acuerdo ()
 Neutral ()
 En desacuerdo ()
 Totalmente en desacuerdo ()

Componente método (estrategias didácticas)

- q. Los docentes tienen claridad sobre el significado de estrategia, método y procedimiento.
- | | |
|--------------------------|-------|
| Totalmente de acuerdo | () |
| De acuerdo | () |
| Neutral | () |
| En desacuerdo | () |
| Totalmente en desacuerdo | () |
- r. El desarrollo del contenido es solo una secuencia de actividades
- | | |
|--------------------------|-------|
| Totalmente de acuerdo | () |
| De acuerdo | () |
| Neutral | () |
| En desacuerdo | () |
| Totalmente en desacuerdo | () |
- s. Se promueve el trabajo colaborativo
- | | |
|--------------------------|-------|
| Totalmente de acuerdo | () |
| De acuerdo | () |
| Neutral | () |
| En desacuerdo | () |
| Totalmente en desacuerdo | () |

Componente medio (recursos didácticos)

- t. Se hacen uso de medios tradicionales.
- | | |
|--------------------------|-------|
| Totalmente de acuerdo | () |
| De acuerdo | () |
| Neutral | () |
| En desacuerdo | () |
| Totalmente en desacuerdo | () |
- u. Se hace uso regular de las TICs.
- | | |
|--------------------------|-------|
| Totalmente de acuerdo | () |
| De acuerdo | () |
| Neutral | () |
| En desacuerdo | () |
| Totalmente en desacuerdo | () |

Componente forma (espacio y tiempo)

- v. Se muestra preocupación por organizar el aula
- | | |
|-----------------------|-------|
| Totalmente de acuerdo | () |
| De acuerdo | () |
| Neutral | () |

En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

w. Se muestra una buena dosificación temporal del conocimiento impartido.

Totalmente de acuerdo ()
De acuerdo ()
Neutral ()
En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

Componente evaluación

x. Se tiene claridad sobre los criterios, técnicas e instrumentos evaluativos

Totalmente de acuerdo ()
De acuerdo ()
Neutral ()
En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

y. Se evalúa cada momento de la clase en base a indicadores

Totalmente de acuerdo ()
De acuerdo ()
Neutral ()
En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

z. Se guarda objetividad en los procesos evaluativos.

Totalmente de acuerdo ()
De acuerdo ()
Neutral ()
En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

ANEXO 3
FORMATO DE TABULACIÓN DE DATOS

| Actitudes Personales Positivas | | | | | | | | | |
|---------------------------------------|---|--|--|---|---|---|--|--|--------------|
| Encuestado Ítem | a. El trato considerado y respetuoso es permanente entre nosotros | b. Nuestro trato se sustenta en la mutua confianza | c. Apreciamos a los demás, con sus características, virtudes y limitaciones. | d. Promovemos acuerdos para hacer las cosas en conjunto, trabajar por un mismo fin. | e. El trato amable y cordial caracteriza nuestro diario relacionamiento | f. Cuando nos encontramos diariamente mostramos honestidad y autenticidad | g. Somos proclives a aprobar y admitir a los demás sin descalificarlos | h. Actuamos frente a los demás con moderación, autocontrolando nuestra participación | Total |
| 01 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 13 |
| 02 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 03 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 17 |
| 04 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 05 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 |
| 06 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 |
| 07 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 |
| 08 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 09 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 22 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 12 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 |
| Total | 2,79 | 2,75 | 2,79 | 2,88 | 2,67 | 2,75 | 2,92 | 2,71 | |

| Actitudes Personales Negativas | | | | | | |
|--------------------------------|------|--|---|---|--|-------|
| Encuestado | Ítem | i. La imposición autoritaria y la intolerancia prolifera entre nosotros | j. Predomina el centrismo, aislamiento y clausura entre nosotros | k. Nuestra actuación se caracteriza por no asumir las consecuencias de nuestros actos | l. Más allá de nuestro desempeño poco nos importa lo que pase en nuestra institución | Total |
| 01 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 02 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 |
| 03 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 04 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 05 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 06 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 13 |
| 07 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 08 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 09 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 |
| 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 10 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 16 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 10 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 18 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 9 |
| 19 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| Total | 3,25 | 3,29 | 3,33 | 3,08 | | |

| Comunicación Interpersonal | | | | | | |
|----------------------------|------|---|--|--|---|-------|
| Encuestado | Ítem | m. Al escucharnos atendemos las palabras como los gestos que las acompañan. | n. La predisposición a dialogar es algo que nos caracteriza | ñ. La información y los mensajes internos nos llegan con claridad y precisión. | o. Somos propensos a hablar a espaldas de los demás. | Total |
| 01 | | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 02 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 03 | | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 |
| 04 | | 3 | 2 | 3 | 2 | 10 |
| 05 | | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 06 | | 2 | 2 | 4 | 4 | 12 |
| 07 | | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 08 | | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 |
| 09 | | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 |
| 10 | | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 11 | | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 |
| 12 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 13 | | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 14 | | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 15 | | 2 | 2 | 4 | 4 | 12 |
| 16 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 17 | | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 |
| 18 | | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 19 | | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 20 | | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 21 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 22 | | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| 23 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 24 | | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| Total | | 2,63 | 2,67 | 3,13 | 2,79 | |

| Cumplimiento Laboral, Participación y Relacionamiento | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|---|--------------|
| Encuestado Ítem | a. Sus colegas asisten y son puntuales con el horario establecido | b. Sus colegas muestran una plena disposición a cumplir con otras tareas organizacionales | c. Sus colegas tienen un elevada identidad con los propósitos institucionales | d. Sus colegas manifiestan capacidad de propuesta en bien de la IE | e. Sus colegas manifiestan una alto grado de participación y compromiso | f. Sus colegas mantienen un buen relacionamientos interno. | Total |
| 01 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 02 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 11 |
| 03 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 04 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 |
| 05 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 06 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 07 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 08 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 09 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 13 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 13 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 20 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 21 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 13 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| Total | 3,13 | 2,83 | 3,08 | 2,92 | 2,96 | 2,83 | |

| Preparación, diseño o planificación del proceso enseñanza aprendizaje | | | | | | |
|---|-------|--|--|--|---|-------|
| Encuestado | Ítem | g. Se planifica y presenta los planes de clase | h. Los planes que se presentan muestran originalidad | i. Los planes presentados reúnen los componentes básicos del proceso E-A | j. Los planes ordenan e integran adecuadamente dichos componentes | Total |
| | 01 | 4 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| | 02 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| | 03 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| | 04 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| | 05 | 3 | 2 | 3 | 3 | 11 |
| | 06 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 |
| | 07 | 5 | 3 | 4 | 4 | 16 |
| | 08 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| | 09 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| | 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| | 12 | 4 | 2 | 4 | 4 | 14 |
| | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| | 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| | 17 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 |
| | 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 |
| | 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| | 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| | 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 |
| | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| | 24 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 |
| | Total | 3,21 | 2,92 | 3,00 | 2,92 | |

| Componente objetivo | | | |
|----------------------------------|--|---|--------------|
| Encuestado Ítem | k. Se formulan los objetivos en correspondencia con las competencias | l. Se presenta el objetivo al momento de iniciar su clase | Total |
| 01 | 3 | 4 | 7 |
| 02 | 4 | 4 | 8 |
| 03 | 2 | 2 | 4 |
| 04 | 4 | 3 | 7 |
| 05 | 2 | 2 | 4 |
| 06 | 4 | 4 | 8 |
| 07 | 2 | 2 | 4 |
| 08 | 4 | 4 | 8 |
| 09 | 2 | 2 | 4 |
| 10 | 2 | 2 | 4 |
| 11 | 3 | 3 | 6 |
| 12 | 4 | 4 | 8 |
| 13 | 4 | 4 | 8 |
| 14 | 4 | 4 | 8 |
| 15 | 2 | 2 | 4 |
| 16 | 2 | 2 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 8 |
| 18 | 4 | 4 | 8 |
| 19 | 2 | 2 | 4 |
| 20 | 4 | 3 | 7 |
| 21 | 4 | 4 | 8 |
| 22 | 4 | 4 | 8 |
| 23 | 4 | 4 | 8 |
| 24 | 2 | 2 | 4 |
| Total | 3,17 | 3,12 | |

| Componente contenido (competencia = conocimientos + capacidades + actitudes) | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|--------------|
| Encuestado Ítem | m. Los conocimientos vertidos muestra sistematicidad y significatividad | n. Se tiene claridad respecto de cómo desarrollar las capacidades propuestas | ñ. Se muestra un riguroso dominio del conocimiento impartido | o. Se logra desarrollar la capacidad propuesta | p. Se fomentan actitudes personales positivas. | Total |
| 01 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| 02 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 03 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 17 |
| 04 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 15 |
| 05 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| 06 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 07 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| 08 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 09 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 10 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 24 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| Total | 3,08 | 3,04 | 3,00 | 3,04 | 3,21 | |

| Componente método (estrategia didácticas) | | | | | |
|---|------|--|---|--|-------|
| Encuestado | Ítem | q. Los docentes tienen claridad sobre el significado de estrategia, método y procedimiento | r. El desarrollo del contenido es solo una secuencia de actividades | s. Se promueve el trabajo colaborativo | Total |
| 01 | | 2 | 4 | 2 | 8 |
| 02 | | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 03 | | 2 | 4 | 4 | 10 |
| 04 | | 3 | 3 | 3 | 9 |
| 05 | | 2 | 2 | 4 | 8 |
| 06 | | 4 | 3 | 4 | 11 |
| 07 | | 2 | 3 | 3 | 8 |
| 08 | | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 09 | | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 10 | | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 11 | | 2 | 4 | 4 | 10 |
| 12 | | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 13 | | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 14 | | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 15 | | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 16 | | 2 | 3 | 3 | 8 |
| 17 | | 4 | 3 | 4 | 11 |
| 18 | | 2 | 4 | 4 | 10 |
| 19 | | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 20 | | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 21 | | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 22 | | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 23 | | 2 | 4 | 4 | 10 |
| 24 | | 2 | 2 | 2 | 6 |
| Total | | 2,71 | 3,13 | 3,21 | |

| Componente medio (recursos didácticos) | | | |
|---|--|---|--------------|
| Encuestado Ítem | t. Se hacen uso de medios tradicionales | u. Se hace uso regular de las TICs. | Total |
| 01 | 4 | 2 | 6 |
| 02 | 4 | 4 | 8 |
| 03 | 3 | 2 | 5 |
| 04 | 4 | 4 | 8 |
| 05 | 2 | 2 | 4 |
| 06 | 4 | 2 | 6 |
| 07 | 2 | 2 | 4 |
| 08 | 4 | 4 | 8 |
| 09 | 2 | 2 | 4 |
| 10 | 3 | 2 | 5 |
| 11 | 4 | 4 | 8 |
| 12 | 4 | 4 | 8 |
| 13 | 4 | 4 | 8 |
| 14 | 4 | 4 | 8 |
| 15 | 2 | 2 | 4 |
| 16 | 2 | 2 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 8 |
| 18 | 4 | 4 | 8 |
| 19 | 2 | 2 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 8 |
| 21 | 4 | 4 | 8 |
| 22 | 3 | 2 | 5 |
| 23 | 4 | 4 | 35 |
| 24 | 4 | 4 | 8 |
| Total | 3,38 | 3,08 | |

| Componente forma (espacio y tiempo) | | | |
|--|---|--|--------------|
| Encuestado Ítem | v. Se muestra preocupación por organizar el aula | w. Se muestra una buena dosificación temporal del conocimiento impartido. | Total |
| 01 | 5 | 4 | 9 |
| 02 | 4 | 4 | 8 |
| 03 | 2 | 2 | 4 |
| 04 | 4 | 3 | 7 |
| 05 | 2 | 2 | 4 |
| 06 | 4 | 3 | 7 |
| 07 | 2 | 2 | 4 |
| 08 | 4 | 4 | 8 |
| 09 | 2 | 2 | 4 |
| 10 | 2 | 2 | 4 |
| 11 | 2 | 2 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 8 |
| 13 | 2 | 2 | 4 |
| 14 | 4 | 4 | 8 |
| 15 | 2 | 3 | 5 |
| 16 | 5 | 4 | 9 |
| 17 | 4 | 3 | 7 |
| 18 | 4 | 4 | 8 |
| 19 | 2 | 2 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 8 |
| 21 | 4 | 4 | 8 |
| 22 | 4 | 3 | 7 |
| 23 | 4 | 4 | 8 |
| 24 | 2 | 2 | 4 |
| Total | 3,25 | 3,04 | |

| Componente evaluación | | | | |
|----------------------------------|--|--|--|--------------|
| Encuestado Ítem | x. Se tiene claridad sobre los criterios, técnicas e instrumentos evaluativos | y. Se evalúa cada momento de la clase en base a indicadores | z. Se guarda objetividad en los procesos evaluativos. | Total |
| 01 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 02 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 03 | 2 | 3 | 3 | 8 |
| 04 | 4 | 3 | 4 | 11 |
| 05 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 06 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 07 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 08 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 09 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 10 | 3 | 2 | 3 | 8 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 16 | 2 | 3 | 2 | 7 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 10 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 21 | 2 | 2 | 3 | 7 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 6 |
| Total | 2,96 | 2,92 | 3,00 | |

ANEXO 4

REPORTE DE TURNITING

RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LA I.E. N° 10011 "FRANCISCO BOLOGNESI" DEL DISTRITO DE
JOSÉ LEONARDO ORTIZ, PROVINCIA DE CHICLAYO, REGIÓN
LAMBAYEQUE.

INFORME DE ORIGINALIDAD


| | | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|---|
| 19% INDICE DE SIMILITUD | 19% FUENTES DE INTERNET | 1% PUBLICACIONES | 9% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |
|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|---|

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 3% |
| 2 | repositorio.unprg.edu.pe:8080 Fuente de Internet | 2% |
| 3 | repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 4 | repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 5 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 1% |
| 6 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1% |
| 7 | 1library.co Fuente de Internet | 1% |
| 8 | repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet | 1% |



Percy Carlos Morante Gamarra
ASESOR

| | | |
|--|--|------|
| 9 | issuu.com Fuente de Internet | 1 % |
| 10 | Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante | 1 % |
| 11 | Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo Trabajo del estudiante | <1 % |
| 12 | docplayer.es Fuente de Internet | <1 % |
| 13 | repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 14 | www.scribd.com Fuente de Internet | <1 % |
| 15 | repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 16 | Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo Trabajo del estudiante | <1 % |
| 17 | repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| 18 | www.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |
| 19 | documentop.com Fuente de Internet | <1 % |
|  | | |
| 20 | prezi.com Fuente de Internet | <1 % |
| 21 | ezproxybib.pucp.edu.pe Fuente de Internet | <1 % |
| | repositorio.unifsc.edu.pe | 1 % |



Percy Carlos Morante Gamarra
ASESOR

RECIBO DE TURNITIN



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

| | |
|------------------------------|---|
| Autor de la entrega: | Pepe Ramiro Silva Pérez |
| Título del ejercicio: | PROYECTO TESIS C.COMUNICACION |
| Título de la entrega: | RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO DOCENTE E... |
| Nombre del archivo: | Tesis_Maestria_Pepe_Ramiro_Silva_P_rez.docx |
| Tamaño del archivo: | 574.6K |
| Total páginas: | 115 |
| Total de palabras: | 26,850 |
| Total de caracteres: | 139,352 |
| Fecha de entrega: | 25-jul.-2022 02:28p. m. (UTC-0500) |
| Identificador de la entre... | 1875127257 |



Percy Carlos Morante Gamarra
ASESOR