

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA
PARROQUIA LA SAGRADA FAMILIA- HUALMAY.**

PRESENTADO POR:

MERLY YOVANY ARROYO QUISPE

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN DOCENCIA
SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA**

ASESOR:

Dra. GLADYS MARGOT GAVEDIA GARCIA


.....
Dra. Gladys M. Gavedia Garcia
DOCENTE

HUACHO - 2021

TESIS DE MAESTRÍA

RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA PARROQUIA LA SAGRADA FAMILIA- HUALMAY

ASESOR: Dra. GLADYS MARGOT GAVEDIA GARCIA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA
HUACHO
2021**

DEDICATORIA

A mi padre y mi madre, los que me dieron la vida y parte de la suya ayudándome y apoyándome en este transcurrir de mi existencia para ser un buen profesional y mejor ser humano.

Merly Yovany

AGRADECIMIENTO

A cada profesor que con mucho empeño me transmitió sus conocimientos haciendo de mi un profesional de bien.

A la UNJFSC, la cual me acogió durante este tiempo para instruirme cada día más y así poder dejar en alto su categoría de ser la mejor casa superior de estudios.

Merly Yovany

RESUMEN

El análisis titulado: “RELACIONES INTERPERSONALES Y RENDIMIENTO DEL PROFESOR EN LOS C.E. DE INICIAL EN LA PARROQUIA LA SAGRADA FAMILIA-HUALMAY.”, es una labor de análisis a fin de lograr el nivel educativo de Maestría en Docencia superior y análisis universitario de la facultad de Postgrado de la UNJFSC.

La sistemática empleada se localiza en el interior del trabajo analítico básico es de modelo Elemental, de condición descriptiva, correlativa, no práctica y la teoría trazada es: “Las relaciones interpersonales se conciernen con el rendimiento del profesor en cada C.E. de inicial en la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay”. En el análisis, el colectivo y muestra quedo formado por 38 profesores y auxiliares del C.E. la herramienta primordial empleada en el análisis es las preguntas, las cuales se aplican a la inicial y sucesiva mudable. Los efectos demuestran la existencia de un vínculo en las relaciones interpersonales y desempeño docente en las Instituciones Educativas de inicial en la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay. La correlación es de una intensidad muy buena.

La autora

Palabras clave: Relaciones, interpersonales, rendimiento del profesor.

ABSTRACT

The analysis entitled: "INTERPERSONAL RELATIONS AND TEACHER PERFORMANCE IN C.E. FROM INITIAL IN LA SAGRADA FAMILIA- HUALMAY PARISH.", is an analytical work in order to achieve the educational level of Master's Degree in Higher Teaching and university analysis of the Postgraduate faculty of the UNJFSC.

The system used is located within the basic analytical work, it is of the Elementary model, of a descriptive, correlative, non-practical condition and the theory outlined is: "Interpersonal relationships are concerned with the performance of the teacher in each E.C. of initial in the Parish La Sagrada Familia-Hualmay". In the analysis, the group and sample was made up of 38 teachers and assistants from the C.E. the primary tool used in the analysis is the questions, which are applied to the initial and subsequent changeable. The effects demonstrate the existence of a link in interpersonal relationships and teaching performance in the Initial Educational Institutions in the La Sagrada Familia-Hualmay Parish. The correlation is of a very good intensity

Keywords: Relationships, interpersonal, teaching performance

INDICE

| | |
|--|-----|
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| RESUMEN | v |
| ABSTRACT..... | vi |
| INDICE DE TABLAS | 9 |
| INDICE DE FIGURAS..... | 10 |
| CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 11 |
| 1.1. Descripción de la realidad problemática | 12 |
| 1.2. Formulación de problema..... | 13 |
| 1.2.1. Problema general | 13 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 13 |
| 1.3. Objetivos | 14 |
| 1.3.1. Objetivo general..... | 14 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 14 |
| 1.4. Justificación de la investigación..... | 14 |
| 1.5. Delimitaciones del estudio | 15 |
| 1.6. Viabilidad del estudio..... | 15 |
| 1.6.1 Evaluación Técnica..... | 15 |
| 1.6.2 Evaluación Ambiental | 16 |
| 1.6.3 Evaluación Financiera | 16 |
| CAPITULO II MARCO TEÓRICO | 17 |
| 2.1. Antecedentes | 17 |
| 2.2. Bases teóricas | 21 |
| 2.2.1. Relaciones interpersonales | 21 |
| 2.2.2. Desempeño docente..... | 25 |
| 2.3. Definición de términos básicos. | 35 |
| 2.4. Hipótesis..... | 39 |
| 2.4.1. Hipótesis General..... | 39 |
| 2.4.2. Hipótesis específicas | 39 |
| 2.5. Operacionalización de Variables..... | 39 |
| CAPITULO III METODOLOGIA | 41 |

| | |
|---|----|
| 3.1. Diseño metodológico..... | 41 |
| 3.2. Población y muestra | 42 |
| 3.2.1. Población..... | 42 |
| 3.2.2. Muestra | 42 |
| 3.3. Técnicas e de recolección de datos | 43 |
| 3.4. Técnicas para el procesamiento de la información | 44 |
| CAPITULO IV ANALISIS DE LOS RESULTADOS | 45 |
| 4.1. Análisis de los resultados | 45 |
| 4.2. Generalización entorno la hipótesis central | 50 |
| CAPITULO V DISCUSIÓN..... | 58 |
| 5.1. Discusión de los resultados | 58 |
| CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 60 |
| 6.1. Conclusiones | 60 |
| 6.2. Recomendaciones..... | 61 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... | 62 |
| 5.1. Fuentes documentales | 62 |
| 5.2. Fuentes bibliográficas | 63 |
| 5.3. Fuentes electrónicas | 63 |
| CUESTIONARIO | 66 |
| Instrumento 01: Relaciones Interpersonales | 66 |
| CUESTIONARIO | 67 |
| Instrumento 02: Desempeño docente..... | 67 |
| 3.5. Matriz de consistencia..... | 69 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. <i>Operacionalización de la variable X</i> | 39 |
| Tabla 2. <i>Operacionalización de la variable Y</i> | 40 |
| Tabla 3. <i>Población de estudio</i> | 42 |
| Tabla 4. <i>Muestra de estudio</i> | 42 |
| Tabla 5. <i>Relaciones interpersonales</i> | 45 |
| Tabla 6. <i>Autocontrol</i> | 46 |
| Tabla 7. <i>Amistad</i> | 47 |
| Tabla 8. <i>Trabajo en equipo</i> | 48 |
| Tabla 9. <i>Desempeño docente</i> | 49 |
| Tabla 10. <i>Las relaciones interpersonales y el desempeño docente</i> | 50 |
| Tabla 11. <i>La dimensión autocontrol y el desempeño docente</i> | 52 |
| Tabla 12. <i>La dimensión amistad y el desempeño docente</i> | 54 |
| Tabla 13. <i>La dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente</i> | 56 |

INDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Relaciones interpersonales | 45 |
| Figura 2. Autocontrol..... | 46 |
| Figura 3. Amistad | 47 |
| Figura 4. Trabajo en equipo..... | 48 |
| Figura 5. Desempeño docente..... | 49 |
| Figura 6. Las relaciones interpersonales y el desempeño docente | 51 |
| Figura 7. La dimensión autocontrol y el desempeño docente..... | 53 |
| Figura 8. La dimensión amistad y el desempeño docente | 55 |
| Figura 9. La dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente | 57 |

INTRODUCCIÓN

En la sociedad las personas para desenvolverse necesitan compensar un conjunto de insuficiencias interpersonal, que son muy importantes por nuestra naturaleza social, se necesita una interacción continua para poder desarrollarnos, esta actividad es para algunos fácil y para otros individuos es muy complicada. En el siguiente trabajo de investigación vamos a determinar cómo los vínculos interpersonales tienen vínculo con el rendimiento docente en niveles iniciales de la educación, siendo importante las relaciones interpersonales en esta etapa ya que es donde empieza el desarrollo y a fortalecer vínculos entre los docentes, estudiantes y personal de la I. E. un ambiente donde reine la armonía nos garantiza un desempeño más que positivo en el docente.

Departir de eficacia pedagógica en el momento en el cuadro de la refrendación, involucra no solamente examinar y conservar renovado la técnica pedagógica y los comprendidos curriculares usados en los CC.EE., sino además encerrar componentes que ayuden entre los componentes una aceptable armonía de una colectividad formativa y que sin vacilación viabilicen una enseñanza completa de los educandos.

En dicha senda, cada vinculo interpersonal es una particularidad de enorme notabilidad, ya que los aceptables vínculos interpersonales entre los colaboradores de las organizaciones determinarán el triunfo o la frustración de los mismos; lo cual consiente conseguir los propósitos presentados.

A rango mundial en los CC.EE., se aguardó que cada vinculo interpersonal sea eficiente, a fin de lograr afirmar asimilaciones de eficacia en los educandos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Los aceptables vínculos interpersonales es una de las particularidades que diferencia una institución fuerte como lo afirman las diversas indagaciones en relación a centros educativos eficientes. siendo demostrado por cada investigación realizada por la ONU para la enseñanza, las Ciencias y la Cultura (UNESCO, 2017), la eficacia en la educación teniendo que ver con eficacia y vigor también contempla con diversos juicios, los cuales pensamos más contiguos a cada vinculo interpersonal.

La escasa atención por impulsar cada relación interpersonal positiva de lado de los profesores. Los profesores toman una condición de apatía y proporcionando escasa trascendencia a uno de las particularidades de manera imprescindible de cada vínculo interpersonal positivo a fin de que los educandos queden incitados para enaltecer su desempeño educativo que corresponden ser impulsados por el profesor, usando las distintas habilidades con el propósito de asistir los contextos socioemocionales de los educandos y las exigencias de sus aprendizajes.

En los centros educativos de diferentes rangos en el país es poco realizable el método de descentralizaciones lo que se debe a que los directores no están con la capacidad. Al presente más que otras veces queda en validez la refrendación de los centros educativos de enseñanza primordial, en el interior de sus componentes queda el rendimiento del profesor y cada vinculo interpersonal el cual es de suma trascendencia para el progreso colectivo.

Los profesores les corresponde llevar aceptables vínculos a partir de sus jefes, colegas y educandos, a fin de lograr ofrecer una instrucción inapreciable, pues si no la poseen se atizará un ambiente brusco. Lo que se debe a que las acciones intervienen en la conducta de los que

los envuelven, en los casos de sus mismos compañeros e inclusive los educandos, el vínculo adecuado el cual se debe proporcionar en el interior de un centro educativo es adonde predomina un clima en conformidad. Arellano (2013)

El análisis se realizó en el C.E.I. de la Parroquia La Sagrada Familia del distrito de Hualmay donde se demuestra que cada relación interpersonal entre los profesores se da a un nivel moderad a través del respeto, la espiritualidad y la honestidad y ello mejora su desarrollo docente.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicia de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la dimensión autocontrol de las relaciones interpersonales y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicia de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay?

¿Cuál es la relación entre la dimensión amistad de las relaciones interpersonales y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicia de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay?

¿Cuál es la relación entre la dimensión trabajo en equipo de las relaciones interpersonales y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicia de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la dimensión autocontrol de las relaciones interpersonales y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.

Determinar la relación entre la dimensión amistad de las relaciones interpersonales y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.

Establecer la relación entre la dimensión trabajo en equipo de las relaciones interpersonales y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación teórica. Hipotéticamente dicho análisis es muy significativo adonde cada relación interpersonal forma fragmento de dicho transcurso y en el que en cada individuo buscando un bien usual labora en modo conjunto aun asumiendo beneficios y enfoque diferente.

Justificación metodológica. Es preciso cumplir análisis concernientes a las 2 mudables que son la relación interpersonal y el rendimiento del profesor a fin de lograr los propósitos

importantes e indagando el nivel de vinculo y examinar cada dimensión más significativa que la conforma.

Justificación práctica. Consiente asumiendo los efectos asumir fallos los cuales consientan aceptable vinculo interpersonal, se ayudará en el transcurso de consagración en las autoevaluaciones y plantear actividades de mejorar la eficacia pedagógica y que los profesores cavilen en relación a su mismo rendimiento.

1.5. Delimitaciones del estudio

El análisis mostro las sucesivas restricciones:

a. Disponibilidad de tiempo

De acuerdo al análisis el cual se desarrolló, aplico e interpreto por el analista, el cual, tuvo que realizar una labor en horarios laborales rígidos, generando que la disposición horas sea limitado.

c. Limitados medios económicos

La realización del análisis exigió un presupuesto económico la cual, de acuerdo a sus particularidades de ser autofinanciado por el propio analista, y teniendo la responsabilidad de emplearlo, se logró sufragar cada uno de los costos con los recursos particulares.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1 Evaluación Técnica

En dicho análisis de teoría se tomó en consideración cada componente necesario en su progreso, conforme a lo señalado por la facultad de Postgrado de la UNJFSC.

1.6.2 Evaluación Ambiental

Conforme a su medio de análisis descriptivo puramente académico, no generara colisión con el medio ambiente de manera negativa en ninguna de sus unidades del entorno.

1.6.3 Evaluación Financiera

Los recursos económicos que se requirieron en el análisis y sus financiamientos estarán apropiadamente asegurados por el autor del análisis.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel Internacional

Torres y Regatto (2018) en *“Relación interpersonal de los profesores en el interior de cada unidad educativa”*. Cada relación interpersonal es propia de las personas, lo cual pretende mencionar que habrá distintas maneras de tolerar, así también de proceder frente a explícitas incitaciones las cuales adviertan a través de su senda educativa, el primordial origen a fin de que este modelo de vínculos sea duradero es las comunicaciones, una columna esencial la cual en el presente resultaría complicado sus ejercicios prácticos, lo que se debe a cada diferencia individual que en cada profesor gobierna. En el interior de la colectividad pedagógica se priorizan por imagen de la propia que los profesores corresponden conservar aceptables relaciones con sus compañeros de labores, los altibajos podrían crear permutas y un desperfecto del medio social, proporcionando como efecto la aparición de problemas. Cabiendo repetir que la persona consigue de acuerdo a cómo va progresando destrezas colectivas las cuales le consentirán ser empáticos y con eso constituir un agregado en el interior del entorno social, en los casos de los marcos educativos, el profesor debe conseguir conservar las interacciones adecuadas en la colectividad educativa. Dicho análisis queda sujeto a una particularidad atributiva, la cual comprende análisis basados en los bosquejos bibliográficos, consiguiendo lograr las informaciones necesarias para resolver las mudables de análisis, los diferentes orígenes son de contenidos científicos de confiabilidad, para lograr exponer como las problemáticas fueron importantes para la colectividad científica.

Tixe (2015) en *“Los problemas de cada relación interpersonal y su intervención en la conducta de los profesores de la U.E. Quevedo, provincia de los Ríos”*. La actual labor piensa

cada relación interpersonal como una columna esencial en el transcurso de conducta teniendo en consideración que el propio nos llevará a optimizar la eficacia de la enseñanza, sostenido en el análisis del aceptable vivir. Bastante es lo escrito en relación a los profesores, pero una labor investigativa la cual trate cada relación interpersonal y la intervención que poseen estas en la conducta de los discípulos; es una labor que no se ha efectuado, sin embargo, que el trabajo educativo se halla apretadamente vinculado con el pasado de las personas. Desde ese indicio consideramos el por qué la carrera de profesor conforma, sin dudar, una de las acciones que ha incitado una diversidad de saberes y cavilaciones en el pasado de los pensamientos universales. No importando cuáles son las calificaciones con las cuales se definieron estas prácticas: maestros, profesores, enseñantes o docentes.

2.1.2. A nivel Nacional

Núñez (2018) en *“Relación interpersonal y su intervención en el rendimiento del profesor en el C.E. 50723 Cecilia Túpac A. Cusco”*. En el área de enseñanza, cada relación interpersonal entre el profesor influye e interviene en el contorno de trabajo de manera significativa, por eso en todo entorno de labores educacionales, cada relación interpersonal se define en alguna manera las dinámicas del ambiente de trabajo, y no al contrario, es indicar que los profesores en sus vínculos colectivos, y de amigos etc. Define como será el ambiente de trabajo en el cual labora. Y no es precisamente el ambiente de trabajo en que precisa cada relación interpersonal. Pero escasas veces se ha examinado tal enlace de ese modo más trascendental aún, muy escasas veces se ha examinado cada relación interpersonal no es subsecuente problema en el medio de trabajo, sino los contextos socioculturales con los que tienen los profesores, en vínculo concretamente a las facultades, con las cuales fueron desarrollados a partir de la enseñanza en familia hasta la enseñanza profesional. Dicho análisis legítimamente busca de analizar el vínculo existente entre cada relación interpersonal y su

fundamento de acciones: las facultades; que es el componente predominante el cual hace la disconformidad entre lograr ver aceptables o malos vínculos interpersonales, naturalmente contemplar los efectos el rendimiento competitivo en los discípulos. De este modo de la actual teoría inquiera los vínculos que hay entre las relaciones interpersonales y el rendimiento educativo a base del estudio de diversas facultades de los profesores considerando tener o padecer.

Variás (2018) en “*cada relación interpersonal y el rendimiento del profesor en el C.E. "27 de diciembre"*”, jurisdicción Lambayeque 2017”. En el C.E. 27 de diciembre se contempló que hay inconvenientes los cuales entorpecen en la conformidad de cada relación interpersonal y ahora, así entregadas, no ayudan en el aceptable rendimiento del profesor, aparatándole de la eficacia que todos indagamos y hacemos espera. Todo eso nos trasladó a analizar con el propósito de Establecer la correlación en cada Relación interpersonal y el rendimiento del profesor en el C.E. “27 de diciembre” de la Jurisdicción de Lambayeque en el 2017. De manera metodológica es una indagación expresiva de modelo correlativa. El colectivo quedo constituido en 38 profesores y el modelo queda conformado por el propio. en el acopio de antecedentes se utilizó el procedimiento de las preguntas. Los antecedentes conseguidos a través de las herramientas se resolvieron con el repertorio SPSS 24 a fin de que después de ser mostrados en cuadros y formas. En conclusión, se logró contemplar que, hay una correspondencia efectiva endeble ($\text{sig. doble}=0.029>0.01$; $\text{Rho}=0.354$) entre la mudable Relación interpersonal y el rendimiento de trabajo, corroborándose por la significación 0.01. Las evaluaciones de las magnitudes de la mudable Relación interpersonal y rendimiento profesor lograron elevadas proporciones en el rango medio de 81,6%, 84,2% 84,2% y 60,5%; 71,1%; 65,8% y 34,2% correspondientemente.

Cueva y Pérez (2019) en *“Relación interpersonal y rendimiento del profesor del C.E. Antonio Torres A. Trujillo 2018”*. El modelo de análisis es descriptivo correlativo, con anteproyecto correlativo, se utilizó el procedimiento teórico razonado, con un modelo de 50 profesores, se usó dos interrogatorios como herramientas, uno para relación interpersonal y el otro para rendimiento del profesor, y Rho de Spearman como método para resolver los antecedentes. La técnica fue no probabilística aleatoria y quedo conformada en 50 profesores del C.E. Antonio Torres A. Trujillo -2018. A fin de acopiar antecedentes se usaron las herramientas de la variable relación interpersonal y rendimiento de trabajo. Se consumó que hay vinculo directo y significativo el nivel de vinculo en cada relación interpersonal y rendimiento del profesor del C.E. Antonio Torres A. Trujillo -2018, confirmado por Rho de Spearman de 0,797 y p-valor de significación de 0,000.

Soncco (2018) en *“Relación interpersonal en profesores y estudiante de 2do grado y su incompatibilidad en la asimilación significativa en IES Túpac Amará – Coasa”*. Se intenta proporcionar una contestación al inconveniente prevalecido en relación a los incompletos vínculos interpersonales entre profesores y educandos. En relación a ello trazamos disyuntivas de procedimiento que van a optimizar el contexto de cada relación interpersonal en el argumento didáctico y los aprendizajes significativos de los educandos en las distintas materias curriculares. Se traza como propósito completo: Vigorizar cada relación interpersonal entre profesores y educandos de 2do grado en el beneficio de los aprendizajes significativos y los propósitos concretos son: concienciar a los profesores con el propósito de optimizar cada relación interpersonal, vigorizar al conjunto de profesores en uso conveniente de maniobras de relación interpersonal positiva, efectuar monitoreos y acompañamientos de las prácticas del profesor en analogía a relación interpersonal. Las referencias teóricas que sustentan el Procedimiento de Acciones se orientan a las magnitudes de: cada relación interpersonal, las

convivencias escolares, los aprendizajes significativos complementados con la magnitud de monitoreos y acompañamientos pedagógicos. De mencionado anteriormente se compendia que, el beneficio de una asimilación significativa posee angosto vinculo con los fortalecimientos de la aceptable relación interpersonal positiva entre profesores y educandos en el medio de las labores pedagógicas y el rendimiento del profesor impulsado por los liderazgos pedagógicos de los directivos.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Relaciones interpersonales

2.1.1.1. Definición

Silviera, (2014) las precisa como el agregado de interacciones entre 2 o más individuos los cuales conforma un recurso fuerte para las comunicaciones, expresiones de sentimiento y dictámenes, cada relación interpersonal, es así mismo el principio de oportunidad, diversiones y entretenimientos de las personas, se piensan un origen de aprendizajes, el que, en momentos logra fastidiar o enfadar a las personas, dicha interacción es un aceptable recurso de enriquecimientos personales, tratos humanos, reglas de conducta colectiva y la complacencia de la investigación, ya que los otros son un origen ilimitado de asombros, descubrimientos, informaciones, cambios de impresión así como de dictámenes.

Ararteko, (2010) explica que en cada relación interpersonal del profesor es inseparable la distribución de un conjunto de trabajo, por medio de agregados de labores, encargos, etc. no obstante como los conjuntos salen a resplandecer algunas particularidades problemáticas las cuales son usuales en las interrelaciones, en los casos de los profesores, deberán estar conscientes a que, si bien hay enfoques distintos, disputas o diferentes aspectos son los mismos los garantes de llevar hacia una propia senda los procesos educativos, teniendo que desplegar

rangos placenteros de ambiente de trabajo en el interior de los claustros, además las disposiciones para remediar inconvenientes al poseer como inicio, cada relación interpersonal.

2.1.1.2. Base de las relaciones interpersonales

Silviera (2014), expone que cada base de la relación interpersonal es 4 y se describe así:

La percepción: Asevera que es las impresiones las cuales los otros en relación a ellos mismos, se transforma en el fundamento en la cual gira la reacción, pensamiento, etc. por tal razón son significativas los discernimientos en cada relación interpersonal.

La primera impresión: en relación a los otros es concluyente en cada relación interpersonal, ya que de una aceptable o pésimo discernimiento primario se establece la confianza hacia los demás y las tendencias a mantenerlos. Al instante de conocerlo a un individuo se activan inmediatamente un vínculo de prácticas, recuerdo, juicio, prejuicio, y sapiencias previas, a lo cual la mente elige de manera automática algunas particularidades y los relaciona con el individuo a la cual se sabe en ese instante.

Las percepciones no son neutrales, en algún calculo es un transcurso sórdido que determina al individuo por la manera que éstas tienen de observar el ambiente y los beneficios intrínsecos de los otros. A lo cual el inicial sentimiento se transforma en un aspecto favorable o en un punto en contra para cada relación interpersonal y más en los profesores en los CC.EE., ya que son contemplados a partir de un aspecto íntegro para la colectividad pedagógica.

La simplificación: Se reseña a las tendencias de menguar todo lo que se distingue en los otros, en vez de que la mente se persevere en realizar un examen de lo que consigue a partir de la vista, en las iniciales impresiones, en dicho transcurso la persona cavila prontamente de

lo individual a lo completo, al considerar a los individuos del medio solamente por las particularidades parciales y no en grupo como sujeto.

El persistir: Separadamente de las simplificaciones, la persona suele a permanecer en las imágenes primarias que se poseen en relación a los individuos, a lo cual en el momento en que se contempla conductas distintas, las cuales podrían proporcionar como consecuencia una permutación en las percepciones primarias, continua y subsiste en ratificar las imágenes primeras, en vez de abrir la clarividencia a recientes pesquisas las cuales puedan reprimir la inicial idea. Los individuos son influenciados en enorme forma por los iniciales sentimientos y se producen lo cual se sabe como estrechamientos perceptivos, una restricción del campo percibidos a escasas particularidades y se añade los empobrecimientos mentales con errores como la reducción.

2.1.1.3. Tipos de Relaciones Interpersonales

Zupiría (2015) cataloga 4 modelos de relación interpersonal de las que se extrae la sucesiva definición:

Relación íntima/ superficial. En la relación íntima los individuos compensan pretensiones y afectos uno con otro; en una correlación ligera no sucede lo mismo, a lo cual puede tratarse de una correlación de trabajo, como los profesores.

Relación personal / social. A partir de las perspectivas de la psicología social es ineludible delimitar los modelos de identificación en un individuo, ya que ellos proporcionan el punto de reseña en cada relación interpersonal, de acuerdo al autor las mencionadas, son 3: Identidades personales, identidades sociales e identidades humanas.

Las identidades personales son rigurosamente individuales, en el momento en que se menciona de identidades sociales se hace reseña a las interacciones entre un conjunto de individuos y las pertenencias de un agregado colectivo, adonde en concluyentes instantes una identidad predomina sobre las otras.

En cada interacción social comparativamente asume antelación las identidades sociales y ocurren lo que se denomina despersonalizaciones, que es abandonar cada concepción personal y lograr las del conjunto al cual se concierne. Las identidades humanas se construyen por medio de prácticas, vivencia y emoción a través de la existencia de la persona.

Las relaciones amorosas. Dicho modelo de correspondencia queda compuesto por 3 componentes: Pasiones, compromisos e intimidades, y es individualmente el componente 2 en el cual se fundamenta las relaciones profesionales, ya que el tener compromiso con las labores involucra varios modelos de compromisos.

2.1.1.4. Estilos de Relaciones Interpersonales

El autor Zupuría (2015) asevera que son los que catalogan las propensiones que muestran los individuos en el control de cada interacción hacia los otros, de los sucesivos modelos, unos tienden a ser más sanos que los demás. Posteriormente, se muestran cada estilo de relación interpersonal:

Estilos agresivos: ellos son los individuos que perennemente hallan problemas con los individuos de los alrededores, edifican vínculos basados en ataques, imputaciones y intimidaciones.

Estilos manipuladores: dichos estilos se fundamentan en el uso de los métodos cognoscitivos y nomotéticos del individuo el cual se vincula con su ambiente, ya que busca de

sugestionar a quienes le envuelven para que al concluir se efectúen las acciones y gusto del individuo manipulador.

Estilos pasivos: estos son los individuos que soportan que la mayor parte de los cuales le rodea resuelvan su situación, no posee facultades para proteger sentires y tendencias propias, es al que los otros estilos asumen la ventaja sobre el mencionado.

Estilos asertivos: Es el individuo el cual protege cada derecho e interés, no llegando a usar las agresiones, intimidación o humillaciones como los agresivos, dicho individuo es el que tiene más capacidad para comerciar los acuerdos en el interior de un inconveniente del conjunto.

2.2.2. Desempeño docente

2.2.1.1. Definición

El rendimiento del profesor es un elemento que ha recogido en estos años un significativo valor en cada discusión internacional en relación a las funciones de los profesores en el triunfo pedagógico. Ha logrado, asimismo, un espacio específico en cada agenda del análisis educativo, sea este a partir de los conocimientos sobre la carrera de profesor o a partir de los relacionados a las formaciones y a las evaluaciones. Dicha reaparición de las nociones de rendimiento del profesor se debe a las permutas experimentadas en las arengas sobre magisterio, a comienzos del decenio pasado.

Efectivamente, el comienzo del 2000 acarrió, en Sudamérica, significativas permutas en el cuadro de reflexiones en relación a las cuestiones docentes. Las agendas educativas incorporaron un agregado de recientes componentes derivados del examen de lo procedido; de cada evaluación hecha a cada reforma de los años 90 del anterior siglo. Una particularidad esencial es la creencia de los profesores como protagonistas de los cambios educativos. Con

estas ideas se dejaron los enfoques que pensaban el rol de los profesores como un material más del procedimiento. Dichos protagonismos significan, en frases de Robalino (2005: p.21)), que “los profesores sean competitivos dotados de un fundamento social y cultural lo cual los transforme en individuos colectivos decididos y con capacidad de colaborar, cavilando y conversando, en asumir fallos educativos y colectivos”

El rendimiento del profesor es una sucesión de hechos realizados por el profesor en todos los entramados del procedimiento formativo. Es el “agregado de actividades las cuales un docente efectúa para realizar sus funciones; esto es, el transcurso de enseñanza a los infantes y adolescentes a su responsabilidad” (Montenegro, 2007, p.19). Además, lo piensa como el desempeño de un agregado de actividades exactas, establecido por componentes coligados al mismo profesor, educando y ambiente.

Para referirse al rendimiento docente, ciertos escritores utilizan sin distinción expresiones como: rendimiento del profesor, rendimiento del docente y rendimiento del pedagogo. Así mismo trazan: rendimiento competitivo formativo, rendimiento formativo competitivo, rendimiento competitivo del docente y rendimiento competitivo del profesor; sin embargo, que profesor y formativo, no representan igualmente.

La clase de rendimiento del profesor fue incorporado en los debates educativos latinoamericanos a comienzos de los años 2000. Son un par de motivos primordiales de dicha incursión: las dificultades de la identificación de la carrera instructiva y la verificación de las vacantes del tipo de eficacia planteada por las transformaciones neoliberales en enseñanza de del decenio de 1990.

Efectivamente, el apogeo de la psicología cognoscitiva y la manifestación de los estereotipados constructivistas abandonaron a los profesores sin “lograr educar”, concerniente acostumbrado de su labor (Elmore, 2008). Unido a eso, la manifestación de recientes y

diferentes maneras de asimilar, la inserción de diversos representantes (no formativos) en los transcurso de la enseñanza y el “deber” del C.E. de mostrar cada cuenta de lo que realiza reconfigurando los escenarios del rendimiento del profesor, más no así el rendimiento propio.

Para Flores (2010) “el rendimiento del profesor es determinado como un ejercicio relacional; es indicar que, como el progreso de facultades de interacciones con los demás, de sapiencia del otro, así mismo el uso de diferentes recursos y maneras para informarse con ese otro”

Dichas prácticas relacionales son, así mismo, reconocidas por varios de los tipos en relación al rendimiento del profesor. Héctor V. (2004) identificando, para muestra, como una de las magnitudes del rendimiento del profesor cada vínculo interpersonal que los profesores instituyen con sus educandos, papás, directores, profesores y colectividad.

También, la OECD (2001) reconoce manifiestamente esta particularidad relacional del rendimiento del profesor, sin embargo, enfocando esencialmente en el vínculo con los educandos. En la magnitud en relación a la sapiencia que el pedagogo conviniera poseer del educando, es parte del rendimiento la ayuda al desarrollo de los planos cognoscitivos, sociales, físicos y emocionales de los educandos con vista a la comprensión y el acatamiento por las discrepancias relacionadas a cada característica cultural, a las experiencias familiares, a las maneras de razón, a las formas de instruirse.

Para Solis, (2000, pág. 33) el rendimiento del profesor es un transcurso metódico de elaboración de antecedentes lícitos e íntegros, con el propósito de evidenciar y apreciar el resultado pedagógico el cual causa en los educandos la dispersión de sus facultades didácticas, sus emocionalidades, responsabilidades laborales y el ambiente de cada vínculo

interpersonal con educandos, papás, directores, profesores, y protagonistas de cada institución de la colectividad.

2.2.2. 2. Características

Se ha considera que el rendimiento queda conformado por un agregado de particularidades particulares y competitivos. Dichas maneras de entender el rendimiento del profesor quedan asimismo en presencia en la mayor parte de la literatura. En ciertos tipos examinados, las particularidades propias quedan manifiestamente mostradas como una magnitud emancipada del rendimiento del profesor (Valdés, 2004; OECD, 2001; y McBer, 2000), en tanto que, en algunos casos, como Marco de la Buena Enseñanza (CPEIP, 2003), las particularidades propias quedan sujetas al progreso de magnitudes manifiestamente competitivas. Este modo de agregar particularidades propias “a los servicios” de cada competencia laboral queda manifiesta por la intensidad en los profesionalismos de cada uno.

Las disconformidades entre los tipos no frenaron la edificación de consentimientos usuales en relación a los reconocimientos los cuales enredan las destrezas particulares en el progreso de cada competencia profesional. Siendo así, las sapiencias de cada materia de instrucción, los progresos metodológicos del profesor en las clases y la familiaridad con los educandos serán más manifiestos conforme a los profesores queden proporcionados de particularidades de guía líder, de destrezas expresivas y de compromisos.

a. Un buen desempeño docente

Viendo lo estudiado, podemos mencionar que los aceptables rendimientos viran en aquel momento del rango de sapiencia que posee el profesor de sus educandos, así también en la elaboración de aceptables vínculos con ellos. bastantes de dichas aseveraciones quedan relacionadas con la facultad del profesor de incitar a sus educandos, de “hacerlo vivir”.

Aplicando maniobras interactivas es otros discursos vigorosamente instalados entre los profesores.

Un aceptable rendimiento admite hacer colaborar de manera activa a los educandos, proporcionando pasos a las reflexiones y al dictamen propio. unido con lo primero, un aceptable rendimiento del profesor admite el empleo de maniobras para educar y para valorar a los educandos con distintas prácticas, insuficiencias y consonancias de aprendizajes.

Dicha magnitud el rendimiento del profesor consigna a la proposición chilena depositada en los Marcos de la Buena Enseñanza. En ella, el tipo del rendimiento del profesor reposa esencialmente en las prácticas pedagógicas y didácticas en el interior del salón de clase.

Según el CPEIP (2003), las 4 asignaturas que precisan especialmente el rendimiento del profesor es:

- a. las preparaciones de las enseñanzas.
- b. la formación de un medio favorable para los aprendizajes.
- c. las enseñanzas para los aprendizajes de todos los educandos y
- d. los compromisos competitivos.

b. Un mal desempeño docente

Los conceptos en relación a maléficis rendimientos están vinculados de modo periódico con destrezas vehementes, absorbentes y discriminadora. El absolutismo como particularidad de los maléficis rendimientos se hace indudable en narraciones adonde los educandos no solamente no poseían conformidades de decir su dictamen, sino que si lo realizaban eran amonestados o despreciados. Los profesores fueron evidentes en hacer la identificación como malas prácticas la diferencia por condiciones socioeconómicas, razas, sexos, desempeño educativo o afinidades de beneficios: el aspecto de las violencias, las

agresiones y las discriminaciones en cada práctica docente descubre una práctica dictadora de la enseñanza en la cual la atención y la intervención son maneras de vínculos de lograr en los C.E. (Foucault, 2002) y el ímpetu de cada clase dominante se representa de modo simbólico en cada acción pedagógica (Bourdieu y Passeron, 1981).

Sin embargo, las prevalencias de experiencias absorbentes, discriminadora y violenta en cada discurso sobre los maléficos rendimientos del profesor, así mismo se piensa las imposibilidades del profesor de conducir el orden en el salón de clase. En conclusión, la inexperiencia de comprendidos disciplinarios y las impropias experiencias educativas asimismo surgen como fragmento sobre los malos desempeños.

Por la parte pedagógica, los profesores piensan un mal rendimiento a la escasa o mala organización de cada clase y a la escasa facultad de conseguir que los educandos alcancen el comprendido. Una impropia elaboración para las clases incluyen rendimientos que van a partir de la frecuente espontaneidad en las planificaciones hasta —así tenemos, errores en hacer la identificación y pronunciar los comprendidos concretos componente de las clases — hasta no afirmar que los educandos posean ostentaciones variadas con el comprendido, que no hagan la identificación de los métodos que corresponden ser asimilados, lo cual no estructuran el comprendido y cada tarea utilizando los principios de semejanzas y que no impliquen a los educandos en labores complicadas las cuales demanden que se conciernen con el comprendido de formas insuperables Marzano, (2003). Si el preparativo y el entendimiento de las clases está en peligro, entonces la incitación del educando por instruirse también lo está.

Para Solís (2000), en correlación a cada mal desempeño “la existencia de componentes impulsivos, absorbentes y discriminador marca el color de cada discurso de docentes. Este modelo de práctica define, inclusive aún más que cada competencia técnica, esos maléficos rendimientos”. Podemos mencionar que las mencionadas destrezas competitivas están

puestas a un 2do plano. Demostrando graves inconvenientes organizados, un mal profesor es reconocido frente a que nada como un individuo con particularidades propias perjudiciales.

2.2.2.3. Modelos teóricos de desempeño docente

A. Modelo de Lombardi (1999)

Para este modelo, la instrucción es una inicial magnitud de las prácticas. Esta magnitud hace reseña a las tareas sustantivas de la enseñanza, a las tareas específicas desde la que se diseña la identificación de un profesor. Dicho modelo se centra en los siguientes aspectos:

- Prácticas laborales
- Prácticas enseñantes
- Prácticas sociales
- Prácticas institucionales

B. Modelo de Valdés (2004)

Para este modelo los aspectos a considerar en el desempeño docente son:

- Capacidad pedagógica
- Emocional
- Compromiso en el rendimiento de su función laboral
- Relación interpersonal con sus educandos, papás, directivo, profesor y colectividad
- Resultado de su trabajo formativo

C. Modelo de McBer (2000)

Para este modelo, lo resaltante en el desempeño docente son:

- Profesionalismos
- Pensamientos
- Proyección y afianzamiento de perspectivas
- Liderazgos
- Vínculos con los otros

D. Modelo de la OECD (2001)

Este modelo plantea como aspectos básicos del rendimiento del profesor, los sucesivos aspectos:

- Conocimientos de los contenidos
- Conocimientos del principiante
- Motivaciones de los aprendizajes
- Conocimientos de los aprendizajes
- Conocimientos sobre los medios y tecnología del currículum
- Conocimiento sobre la ayuda
- facultad de cavilar

E. Modelo de Rivero (2002)

Para este tipo, el rendimiento del profesor gira en base a los siguientes aspectos:

- Particular
- Didáctica
- Colectivo
- Sociales

F. Modelo del Marco de la buena enseñanza (2003)

Este modelo plantea los siguientes aspectos:

- Preparativo de la instrucción
- Formación de un espacio favorable para los aprendizajes
- Enseñanzas para los aprendizajes de los educandos
- Compromisos competitivos

2.2.2.4. Modelo de desempeño docente propuesto por el MINEDU (2009)

En el país, en este siglo, las implementaciones de una reciente profesión Pública Magisterial el 2007 llego capacitada con un período de valoraciones cuya base primordial, perceptible, terminante e indudable, quedo en el cálculo de las destrezas leyentes y matemática de los profesores, así también de su potestad de nociones en el espacio de la hipótesis curricular y la enseñanza completa. Cada énfasis de los Programas Nacionales de Formación y Capacitaciones Docentes (PRONAFCAP), irradiado en su repertorio primordial y compuesto por el propio período que la profesión Pública, fueron los propios a partir de ese entonces. Sin embargo, las objeciones de varias partes a una y otro calculo estuvieron, necesariamente, en sus representaciones reduccionistas, ya que lo más notable de un profesor en completa labor competitiva son sus actos y ninguna de ellas quedaba acogiendo las prácticas como el foco de su mirada y esfuerzo.

Dicha contestación no era raro ni caprichosa. El Plan de Enseñanza Nacional, autorizado en enero - 2007 (RS N° 001-2007-ED), plantea como objetivo céntrico de su capacidad “convertir cada práctica pedagógica en la enseñanza primordial” y mejoraba ciertos juicios de aceptables experiencias en sus políticas.

Anterior de ello, la (Ley 28044) y sus reglamentos (DS N.º 013-2004-ED) habían trazado ya ciertos juicios para determinar los transcurso didácticos que correspondieran causar en el salón y que apuntaban al rendimiento del profesor.

Subsiguientemente, la misma ley de profesión Pública Magisterial y sus reglamentos (DS N.º 003-2008-ED) señalaron un agregado de juicio en relación al trabajo competitivo del profesor, considerado condiciones para franquear de un rango a otro en la escala. Juicios que instrúan un modo de practicar el papel del profesor en la experiencia, completada en la propia ley con una extensa enumeración de obligaciones del pedagogo al cual apuntaban no solamente a compromisos profesionales sino, de cierto modo, a su actividad didáctica debidamente mencionada.

En el marco de eso, el MINEDU (2009), a través de los transcurso de evaluación en la entrada a la profesión de educativa (contratado y nombrado), en diversos documentos normativos los cuales contextualizaban esos eventos, señala los siguientes aspectos como elementos básicos a ser considerados en la valoración del rendimiento del profesor:

A. Capacidad pedagógica

- Dominios de cada contenido
- Dominios de cada teoría educativa
- Estrategia de enseñanzas.
- Planificaciones
- Evaluación de aprendizajes.

B. Disposición para la labor docente

- rango de complacencia de su trabajo.

- Expectativa en relación a los aprendizajes.
- Autoeficacia
- Motivación.

C. Responsabilidad laboral

- Asistencias y puntualidades
- Grados de colaboración
- Acatamiento de reglas
- Actitud

D. Relación interpersonal

- Niveles de conocimientos de y preocupación.
- Entendimiento de inconvenientes
- Flexibilidades
- Colaboración y coordinaciones

Considero este modelo el más adecuado para la aplicación de la presente investigación por lo que lo asumimos en el marco de la segunda variable para el recojo de la información.

2.3. Definición de términos básicos.

Autoritarismo

“Es una particularidad del adiestramiento de las autoridades en cada relación social, por lado de sus componentes, en la que se extrema el alejamiento de consentimiento, causando un mandato social abusivo y falta de independencia para otras partes de los componentes del conjunto social.” (Flores, 2009)

Aprendizaje

“Un transcurso de edificación: internos, activos, individuales e interactivos con el ambiente colectivo y nativo. Los educandos, para instruirse, usan distribuciones racionales los cuales penden de inconstantes como cada aprendizaje adquirido precedentemente y los contextos socio culturales, geográficos, lingüísticos y económicos – productivos”. (MINEDU, 2009)

Educación

La enseñanza es un transcurso por el cual se despliegan las capacidades de un individuo, según a la intervención que sobre ella despliegan otros individuos; el vocablo asimismo es usado para reseñarse al beneficio de procesos. Oyangue (2005:223)

Pedagogía

Procede del griego país, niño, y ágo, trasladar, instruir. Para una memoria de aplicados del argumento, dicho vocablo simboliza el primordial saber encaminado a cavilar de manera sistemática en relación a la enseñanza.

Trabajo en equipo

Es los esfuerzos cooperativos que realizan un agregado minúsculo para lograr los propósitos trazados. Admite familiaridad, diálogos, ayuda, segmentación de las labores, objetivos claros, evaluación de las doctrinas recientes emancipadas de las que las plantea, pluralismos, entre otros contextos mínimos. Entregada la principal sociopolítica de Chile, esta experiencia es actualmente improbable. Zuani (2004:15)

Gestión Educativa Estratégica

Es advertida como un agregado de transcurros hipotéticos expertos completados horizontales y rectamente en el interior del método pedagógico, a fin de efectuar cada mandato social. Es un conocimiento de sumario con capacidad de sujetar conocimientos y acciones, éticas y eficiencia política y administraciones en transcurros que poseen el progreso incesante de cada práctica educativa; a la indagación y aprovechamiento de las probabilidades; y a la invención constante como procesos sistemáticos. Bernardo (2006:92)

Gestión Escolar

Es la acción que desplegamos los accesorios de la colectividad educativa a fin de compensar las exigencias, beneficios, expectativa individual y colectiva, la cual posee tendría que contemplar con optimizar los contextos de compromiso que efectuamos, de acercarnos de recursos y también materiales que proporcionan el rendimiento del profesor. No es una actividad particular, fragmento del consentimiento del conjunto, los enlaza de manera interna y nos consiente instituir cada relación interpersonal dinámica, tomando de manera positiva el papel que libramos con compromiso. Bernardo (2006:109)

Gestión Pedagógica

Agregado de acciones de conducciones concernientes a: Gestiones de la idea de los repertorios de enseñanza y Gestiones de ayuda pedagógica. En el inicial envuelve constituir los elementos y acciones del currículo, instituir juicios para la tesis y realización de cada actividad complementaria del currículo serio, precisar los resultados educativos de los dispositivos de cada currículo como actuar a la valoración de la enseñanza de los procedimientos de análisis a los propósitos y objetivos provistos pedagógicos.

Planeamiento

Procesos provisorios de requerimientos de recurso humano a fin de aseverar su cuantía y eficacia ineludible. Las obligaciones que corresponden examinar en métodos de eficacia del recurso humano en cognición a la normativización de las funciones y regulación del individual y la cuantía de recurso humano, en cognición a la integridad de las exigencias Vereau (2005:186)

Planeación estratégica

Las Planeaciones Estratégicas (PE) es un transcurso hacendoso mediante el cual, cada organización e institución identifica qué se ambiciona ejecutar en el moderado término (entre 3 y 5 años), cómo se pretende efectuar y con los que se pretende referir, encaminando un uso razonado y eficaz de los medios y bríos. Es el instante a fin de cavilar los escenarios futuros los cuales se desean edificar. Es el instante para rasgear y explicitarlo lo cual se ha deliberado, perennemente asumiendo claramente que debe quedar encaminado a las acciones. Dichas actividades, a su vez, ennoblece la futura PE, siendo un período que viabiliza las labores transformadoras y las identificaciones de recientes condiciones futuras. Celorio (1997:246)

Empatía

comprendemos por empatías el hecho por el que tiene la capacidad de surgir de si propio a fin de comprender al otro, sin que por eso tenga que apreciar o colaborar las propias agitaciones. Se trataría de poseer la facultad de colocarse en el espacio del otro. Es un hecho fino y dificultoso, el cual envuelve ser competente de entender, asumiendo el necesario manejo sobre uno que nos consienta no contagiarse con cada emoción del otro. Payeras (2004: 54)

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.

2.4.2. Hipótesis específicas

La dimensión autocontrol de las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.

La dimensión amistad de las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.

La dimensión trabajo en equipo de las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.

2.5. Operacionalización de Variables

Tabla 1. Operacionalización de la variable X

| Dimensión | Indicador | N ítem | Categoría | Intervalo |
|------------------|-----------------------------------|---------------|------------------|------------------|
| Autocontrol | Manejo de emociones Equilibrio | 5 | Mala | 5 -9 |
| | | | Media | 10 -14 |
| | | | Buena | 15 -20 |
| Amistad | Comunicación | 5 | Mala | 5 -9 |
| | Respeto | | Buena | 10 -14 |

| | | | | |
|-------------------|-----------------------------------|----|-------|--------|
| | Confianza | | Media | 15 -20 |
| | | | Buena | |
| | | | Mala | 5 -9 |
| Trabajo en equipo | Conductas operativas | | Media | 10 -14 |
| | Formación de auto concepto | 5 | Buena | 15 -20 |
| | | | Mala | 15 -29 |
| | Relaciones interpersonales | 15 | Media | 30 -44 |
| | | | Buena | 45 -60 |

Tabla 2. Operacionalización de la variable Y

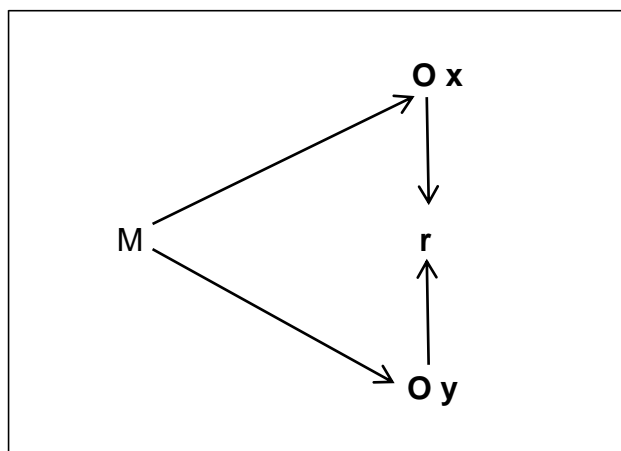
| Dimensión | Indicador | N ítem | Categoría | Intervalo |
|----------------------------|--|--------|-----------|-----------|
| Capacidades pedagógicas | • Dominios del contenido | 5 | Mala | 5 -9 |
| | • Dominios de la teoría educativa | | Media | 10 -14 |
| | | | Buena | 15 -20 |
| Responsabilidad laboral | • Asistencia y puntualidad | 5 | Mala | 5 -9 |
| | • Grado de participación | | Media | 10 -14 |
| | | | Buena | 15 -20 |
| Relaciones interpersonales | • Niveles de conocimientos y preocupaciones. | 5 | Mala | 5 -9 |
| | • Comprensiones de los inconvenientes | | Media | 10 -14 |
| | | | Buena | 15 -20 |
| | | | Mala | 15 -29 |
| | Rendimiento docente | 15 | Media | 30 -44 |
| | | | Buena | 45 -60 |

CAPITULO III METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

Hernández S. Et, Al. (2003) manifiesta “cada diseño del análisis de transección o colateral recolecta antecedentes en un único instante, en horas contadas. Su objetivo es narrar variables y estudiar sus incidencias e interrelacionarlo en un instante entregado”.

A lo que el actual análisis concierne al anteproyecto de **Transección o** acreditado como **anteproyecto Colateral** (No práctico), pues se fundamenta en los exámenes de las mudables se expone y refiere en un solo instante, tal y acorde se exhiben sin manejo de manera deliberado)



Indicación:

M = Colectivo

Ox = Examen a la mudable Relaciones interpersonales.

Oy = Examen a la mudable Desempeño docente.

r = Correlación entre mudables.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Los colaboradores de este análisis quedo conformado en 38 personas entre profesores y auxiliares de las II.EE. de la Parroquia Sagrada Familia distrito de Hualmay.

Tabla 3. *Población de estudio*

| I.E | Docentes | Auxiliares |
|-------------------------|-----------------|-------------------|
| San José Obrero | 15 | 5 |
| María Madre del Rosario | 5 | 2 |
| Beata Ascensión Nicol | 8 | 3 |
| Total | 28 | 10 |

Fuente UGEL N° 09- Huaura

3.2.2. Muestra

El modelo de análisis corresponde a una censal, es indicar que se considerará a todos los colaboradores en estudio.

Tabla 4. *Muestra de estudio*

| I.E | Docentes | Auxiliares |
|-------------------------|-----------------|-------------------|
| San José Obrero | 15 | 5 |
| María Madre del Rosario | 5 | 2 |

| | | |
|-----------------------|-----------|-----------|
| Beata Ascensión Nicol | 8 | 3 |
| Total | 28 | 10 |

Fuente UGEL N° 09- Huaura

3.3. Técnicas e de recolección de datos

Las Técnicas usadas en este trabajo es la pregunta y la herramienta es las preguntas

a) Instrumento:

Ficha Técnica 01:

| | |
|------------------|---|
| Nombre Original: | Preguntas en la mudable Relaciones interpersonales |
| Autor: | Merly Yovany Arroyo Quispe |
| Procedencia: | Hualmay - Perú, 2021 |
| Objetivo: | Establecer el vínculo en cada vinculo interpersonal y el rendimiento del profesor en el C.E. de inicial de la Parroquia La Sagrada Familia-Hualmay. |
| Administración: | Particular y agrupada |
| Duración: | Cerca de 25 a 30 min. |
| Edad: | Docentes de la II.EE. Inicial de la Parroquia Sagrada Familia de Hualmay |

Ficha Técnica 02:

| | |
|------------------|---|
| Nombre Original: | Preguntas en la mudable Desempeño Docente |
|------------------|---|

| | |
|-----------------|--|
| Autor: | Merly Yovany Arroyo Quispe |
| Origen: | Hualmay - Perú, 2021 |
| Propósito: | Establecer la correlación en cada relación interpersonal y el rendimiento del profesor en el C.E. de inicial de la Parroquia La Sagrada Familia-Hualmay. |
| Administración: | Particular y agrupada |
| Duración: | Cerca de 25 a 30 min. |
| Edad: | Docentes de la I.I.E.E. Inicial de la Parroquia Sagrada Familia de Hualmay |

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

a. Descriptiva

Después del acopio de antecedentes, se dio proceso de las informaciones, con la realización de tablas y formas estadísticas, se usó en eso el SPSS, a fin de encontrar efectos del empleo de las preguntas.

- Estudio expresivo por mudables y magnitudes con cuadros de asiduidades y formas.

b. Inferencial

Se planteará a ensayo:

- La teoría Céntrica y específica
- Análisis de los cuadros de doble ingreso

Se hallará la **Cifra de similitud de Spearman**, ρ (ro)

CAPITULO IV

ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

Tabla 5. *Relaciones interpersonales*

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válidos | Aceptable | 25 | 65,8 | 65,8 |
| | Deficiente | 3 | 7,9 | 73,7 |
| | Eficiente | 10 | 26,3 | 100,0 |
| | Total | 38 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Preguntas empleadas a docentes y auxiliares de las I.I.E.E. de la Parroquia Sagrada Familia jurisdicción de Hualmay.

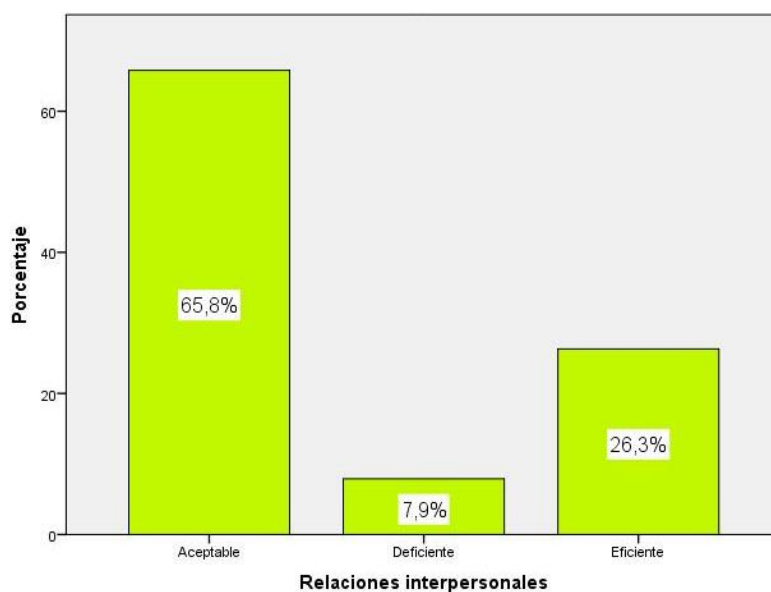


Figura 1. *Relaciones interpersonales*

En la fig. 1, el 65,8% de profesores y auxiliares de las I.I.E.E. de la Parroquia Sagrada Familia distrito de Hualmay. sustentan que consiguieron un rango aceptable en la mudable Relaciones interpersonales, 26,3% consiguieron el rango eficiente y 7,9% alcanzaron un rango deficiente.

Tabla 6. Autocontrol

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acopiado |
|---------|------------|------------|-------------------|---------------------|
| Válidos | Aceptable | 16 | 42,1 | 42,1 |
| | Deficiente | 4 | 10,5 | 52,6 |
| | Eficiente | 18 | 47,4 | 100,0 |
| | Total | 38 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Preguntas empleadas a docentes y auxiliares de las II.EE. de la Parroquia Sagrada Familia jurisdicción de Hualmay.

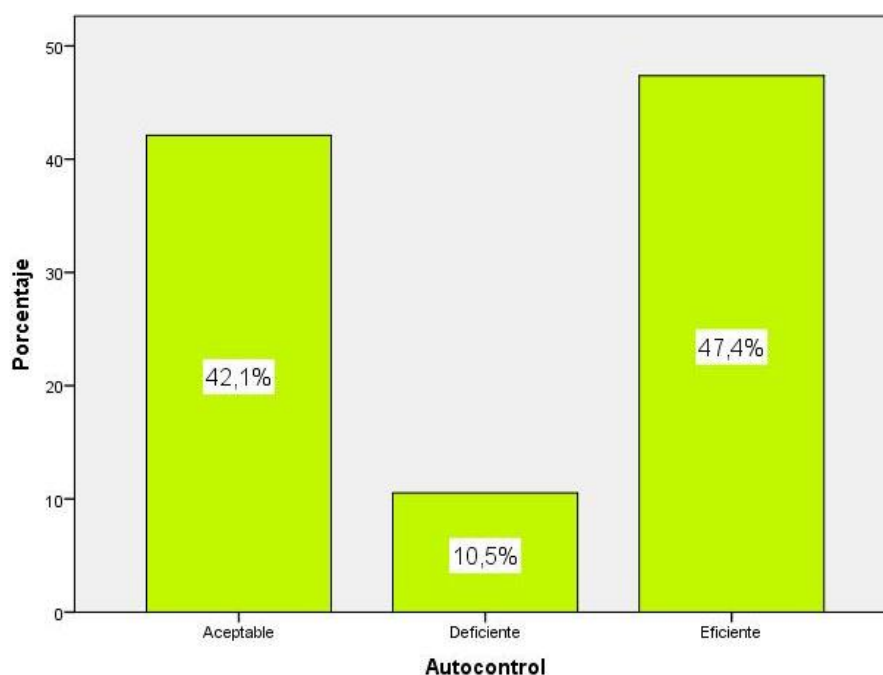


Figura 2. Autocontrol

En la fig. 2, el 47,4% de profesores y auxiliares de las II.EE. de la Parroquia Sagrada Familia distrito de Hualmay sostienen que consiguieron el rango eficiente en la magnitud “Autocontrol” dentro de las Relaciones interpersonales, 42,1% alcanzaron el nivel medio y 10,5% alcanzaron un rango deficiente.

Tabla 7. Amistad

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acopiado |
|--------|------------|------------|-------------------|---------------------|
| Válido | Aceptable | 22 | 57,9 | 57,9 |
| | medio | 5 | 13,2 | 71,1 |
| | Eficiente | 11 | 28,9 | 100,0 |
| | Total | 38 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Preguntas empleadas a docentes y auxiliares de las II.EE. de la Parroquia Sagrada Familia jurisdicción de Hualmay.

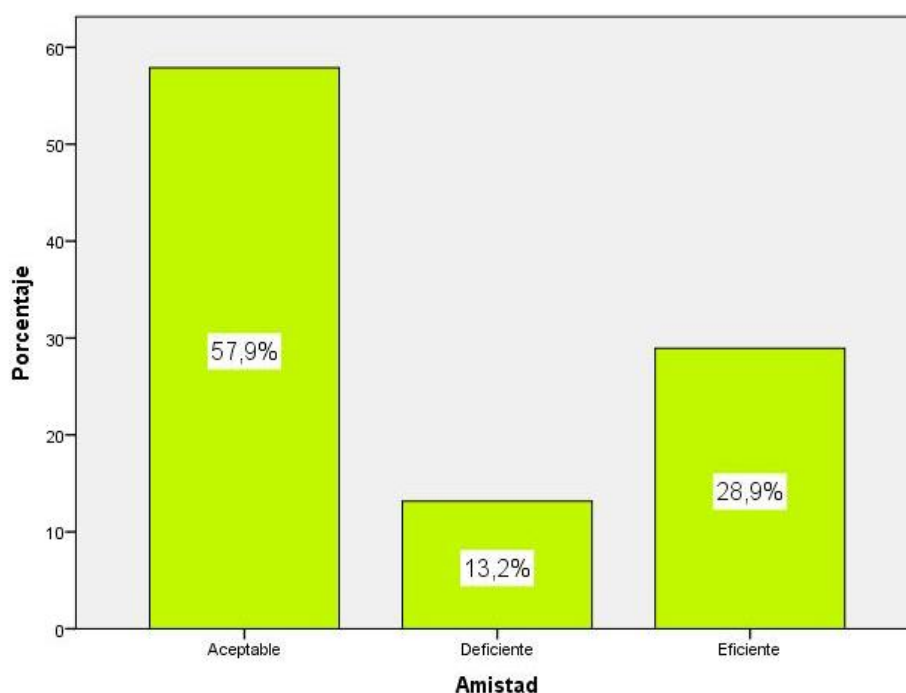


Figura 3. Amistad

En la fig. 3, el 57,9% de profesores y auxiliares de las II.EE. de la Parroquia Sagrada Familia distrito de Hualmay sostienen que consiguieron un rango aceptable en la magnitud “Amistad” dentro de las Relaciones interpersonales, 28,9% alcanzaron un rango eficiente y 13,2% alcanzaron un rango deficiente.

Tabla 8. Trabajo en equipo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acopiado |
|------------|------------|------------|-------------------|---------------------|
| Válidos | | | | |
| Aceptable | 21 | 55,3 | 55,3 | 55,3 |
| Deficiente | 6 | 15,8 | 15,8 | 71,1 |
| Eficiente | 11 | 28,9 | 28,9 | 100,0 |
| Total | 38 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Preguntas empleadas a docentes y auxiliares de las II.EE. de la Parroquia Sagrada Familia jurisdicción de Hualmay.

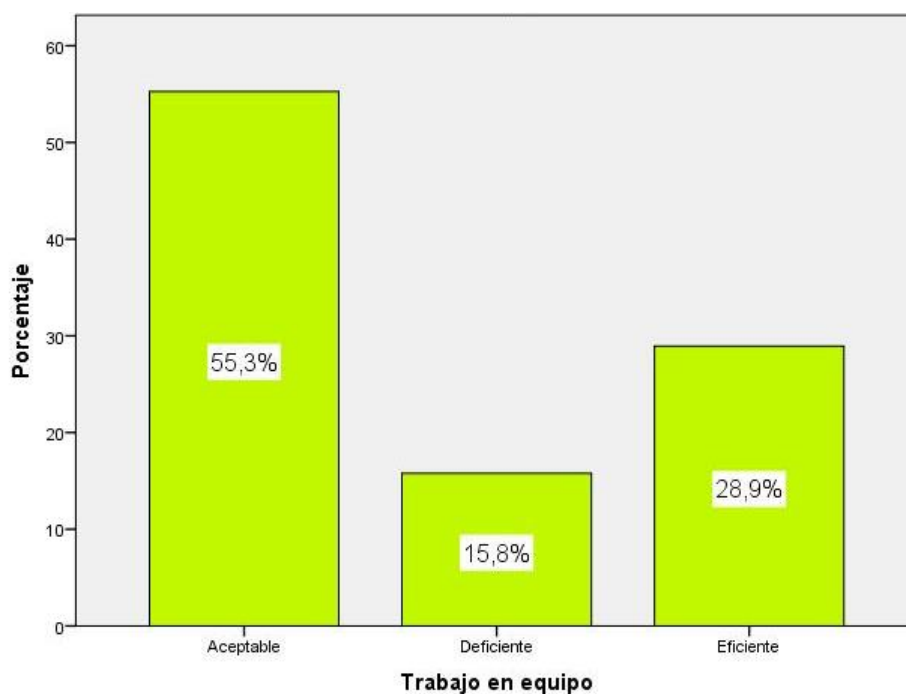


Figura 4. Trabajo en equipo

En la fig. 4, el 55,3% de profesores y auxiliares de las II.EE. de la Parroquia Sagrada Familia distrito de Hualmay sostienen que consiguieron un rango medio en la magnitud “Trabajo en equipo” dentro de las Relaciones interpersonales, 28,9% alcanzaron un rango bueno y 15,8% alcanzaron un rango malo.

Tabla 9. *Desempeño docente*

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acopiado |
|--------|------------|------------|-------------------|---------------------|
| Válido | Medio | 23 | 60,5 | 60,5 |
| | Malo | 5 | 13,2 | 73,7 |
| | Eficiente | 10 | 26,3 | 100,0 |
| | Total | 38 | 100,0 | 100,0 |

Fuente: Preguntas empleadas a docentes y auxiliares de las II.EE. de la Parroquia Sagrada Familia jurisdicción de Hualmay.

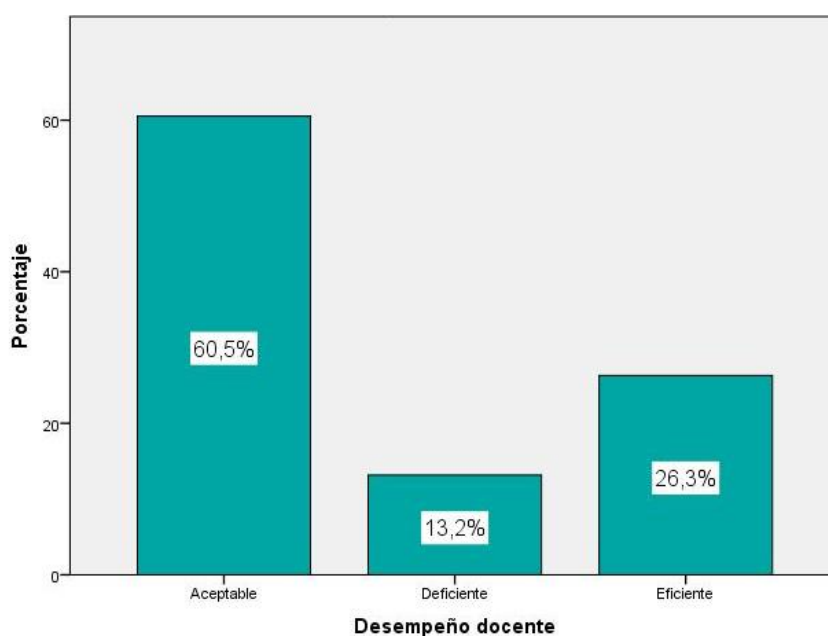


Figura 5. *Desempeño docente*

En la fig. 5, el 60,5% de profesores y auxiliares de las II.EE. de la Parroquia Sagrada Familia distrito de Hualmay sostienen que consiguieron un rango medio en la variable Desempeño docente, 26,3% alcanzaron un rango bueno y 13,2% alcanzaron un rango malo.

4.2. Generalización entorno la hipótesis central

Hipótesis general

H_a: Las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.

H₀: Las relaciones interpersonales no se relacionan con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.

Tabla 10. *Las relaciones interpersonales y el desempeño docente*

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|------------------------|------------------------|---------------------|-------|
| | | Relación interpersonal | Rendimiento docente | |
| Rho de Spearman | Relación interpersonal | Cifra de similitud | 1,000 | |
| | | Sig. (doble) | ,899** | |
| | N | . | ,000 | |
| | Desempeño docente | N | 38 | 38 |
| | | Cifra de similitud | ,899** | 1,000 |
| | | Sig. (doble) | ,000 | . |
| | N | 38 | 38 | |

** . La similitud es demostrativa al rango 0,01 (doble).

El cuadro 10 se logró una cifra de similitud de $r=0,899$, y una valía $\text{sig}<0,05$ lo que se admite la teoría disyuntiva y se refuta la teoría abolida. A lo que, se logra demostrar que hay correlación en cada relación interpersonal y el rendimiento del profesor en el C.E. inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay. La similitud es de intensidad muy eficiente.

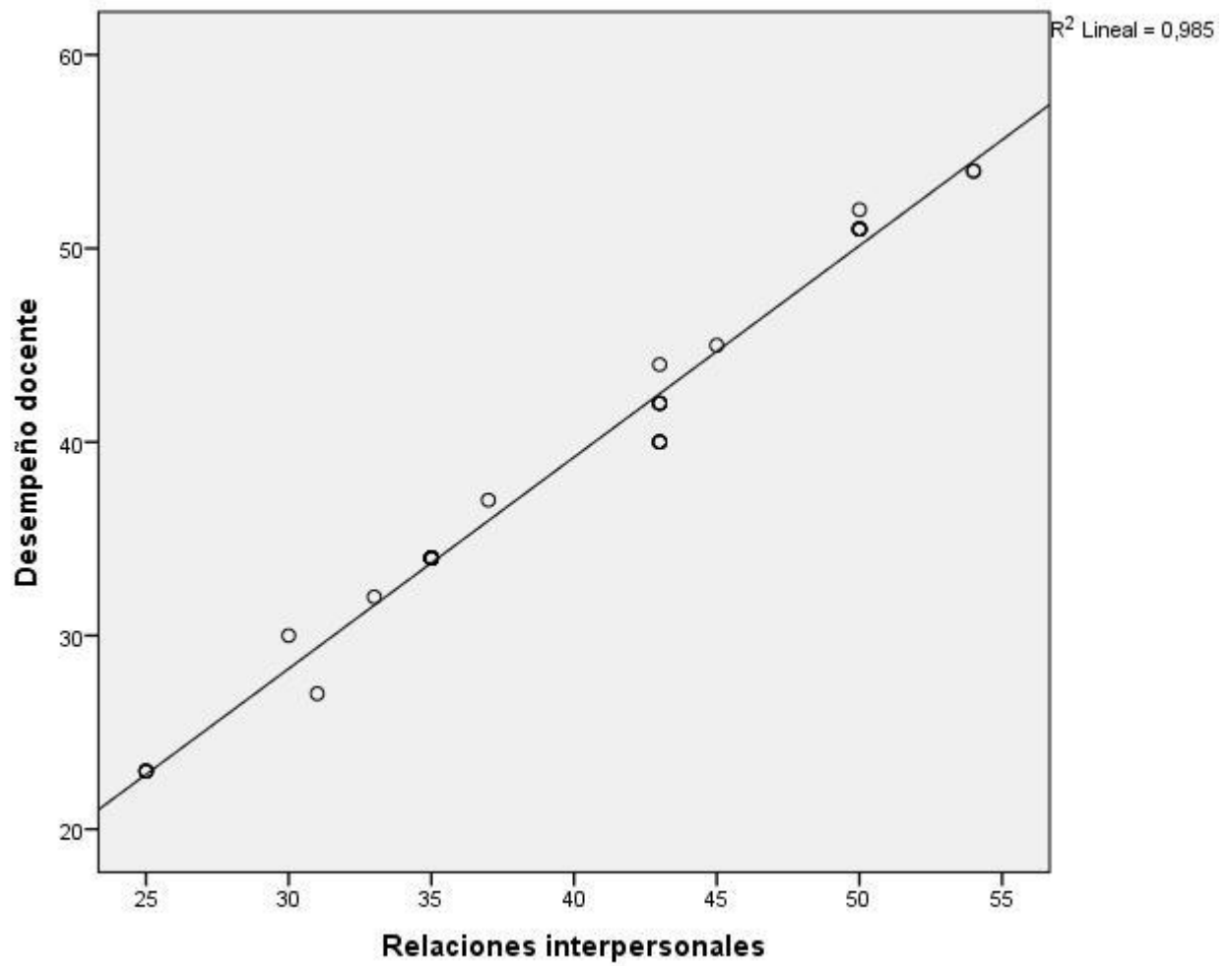


Figura 6. *Las relaciones interpersonales y el desempeño docente*

Hipótesis específica 1

H1: La dimensión autocontrol de las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.

H0: La dimensión autocontrol de las relaciones interpersonales no se relacionan con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.

Tabla 11. *La dimensión autocontrol y el desempeño docente*

| | | Correlaciones | |
|-------------------|--------------------|---------------|-------------------|
| | | Autocontrol | Desempeño docente |
| Autocontrol | Cifra de similitud | 1,000 | ,824** |
| | Sig. (doble) | . | ,000 |
| | N | 38 | 38 |
| Desempeño docente | Cifra de similitud | ,824** | 1,000 |
| | Sig. (doble) | ,000 | . |
| | N | 38 | 38 |

**.

 La similitud es demostrativa al rango 0,01 (doble).

El cuadro 11 se consiguió una cifra de similitud de $r=0,824$, y una valía $\text{sig}<0,05$ lo que se admite la teoría disyuntiva y se refuta la teoría abolida. A lo que, se logra demostrar que hay correlación en la dimensión autocontrol y el rendimiento del profesor en el C.E. de inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay. La similitud es de intensidad muy eficiente.

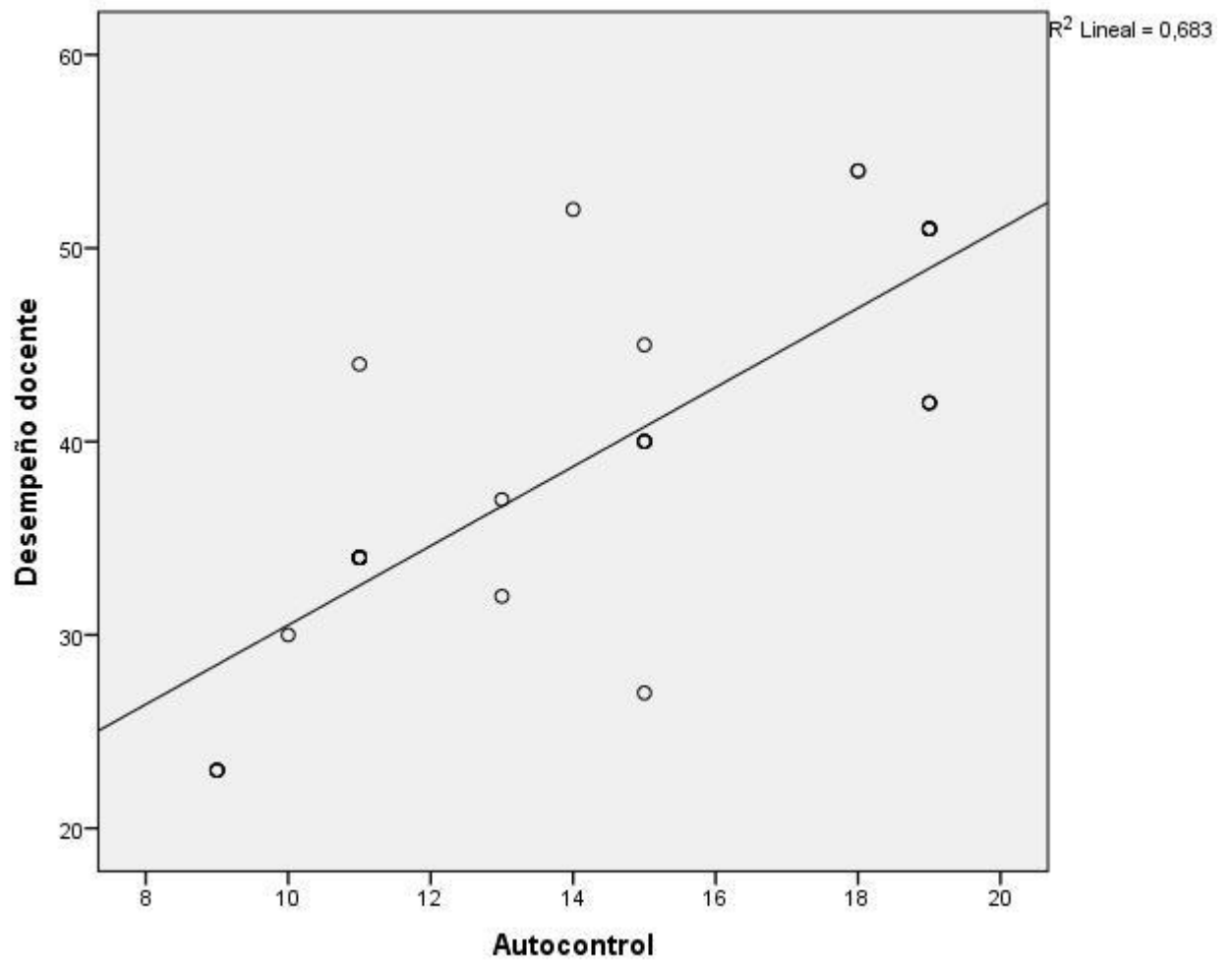


Figura 7. *La dimensión autocontrol y el desempeño docente*

Hipótesis específica 2

H_a: La dimensión amistad de las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.

H₀: La dimensión amistad de las relaciones interpersonales no se relacionan con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.

Tabla 12. *La dimensión amistad y el desempeño docente*

| | | Correlaciones | |
|-------------------|--------------------|---------------|-------------------|
| | | Amistad | Desempeño docente |
| Amistad | Cifra de similitud | 1,000 | ,734** |
| | Sig. (doble) | . | ,000 |
| | N | 38 | 38 |
| Desempeño docente | Cifra de similitud | ,734** | 1,000 |
| | Sig. (doble) | ,000 | . |
| | N | 38 | 38 |

** . La similitud es demostrativa al rango 0,01 (doble).

El cuadro 12 se logró una cifra de similitud de $r=0,734$, y una valía $\text{sig}<0,05$ lo que se admite la teoría disyuntiva y se refuta la teoría abolida. A lo que, se logra demostrar que hay correlación en la dimensión amistad y el rendimiento del profesor en el C.E. de inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay. La similitud es de intensidad eficiente.

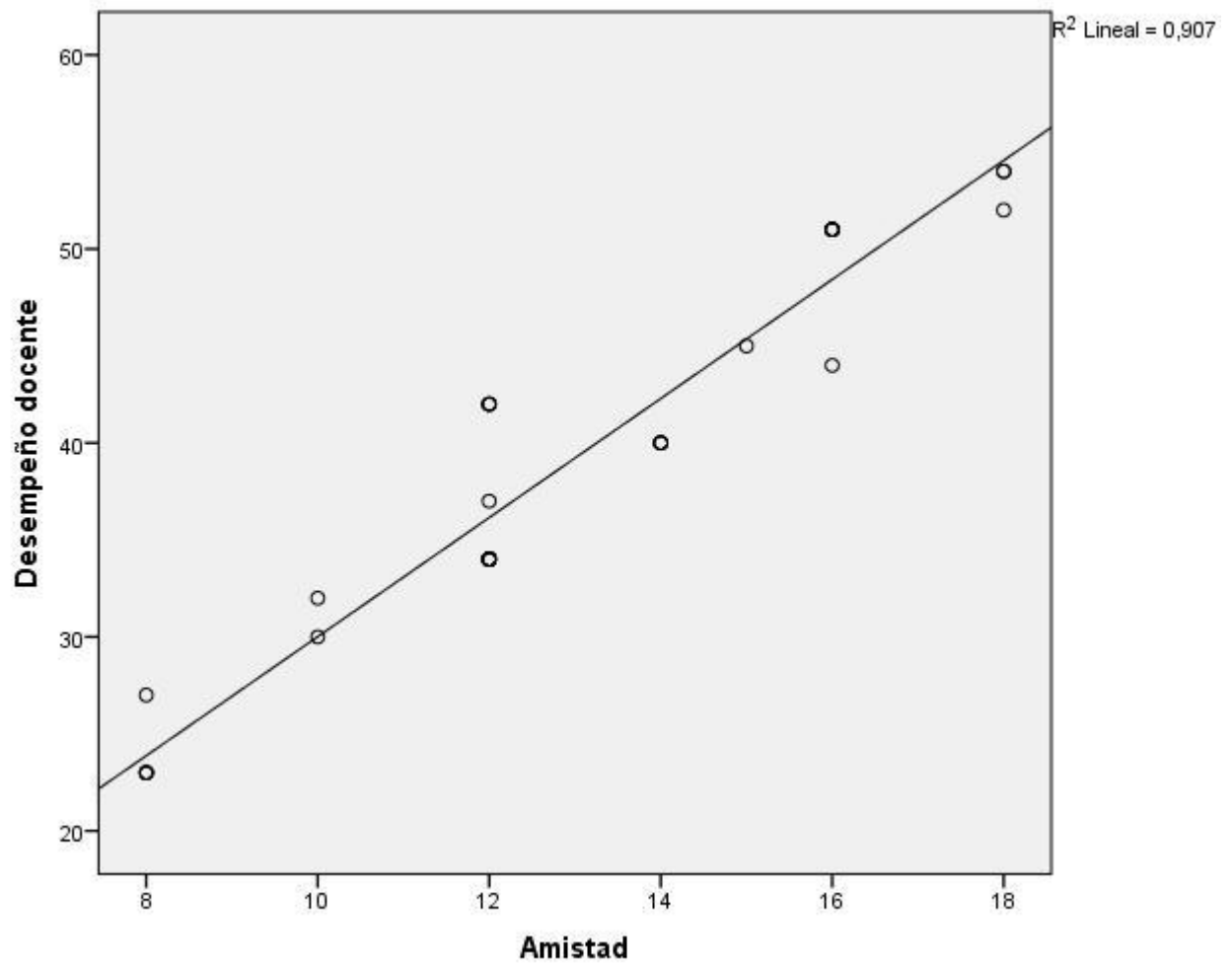


Figura 8. *La dimensión amistad y el desempeño docente*

Hipótesis específica 3

H_a: La dimensión trabajo en equipo de las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.

H₀: La dimensión trabajo en equipo de las relaciones interpersonales no se relacionan con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.

Tabla 13. *La dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente*

| | | Correlaciones | |
|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|
| | | Trabajo en equipo | Desempeño docente |
| Rho de Spearman | Cifra de similitud | 1,000 | ,829** |
| | Trabajo en equipo | Sig. (doble) | . |
| | N | 38 | 38 |
| Desempeño docente | Cifra de similitud | ,829** | 1,000 |
| | Sig. (doble) | ,000 | . |
| | N | 38 | 38 |

** . La similitud es demostrativa al rango 0,01 (doble).

El cuadro 13 se logró una cifra de similitud de $r=0,829$, y una valía $\text{sig}<0,05$ lo que se admite la teoría disyuntiva y se refuta la teoría abolida. A lo que, se logra demostrar que hay correlación en la dimensión trabajo en equipo y el rendimiento del profesor en el C.E. de inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay. La analogía es de intensidad muy eficiente.

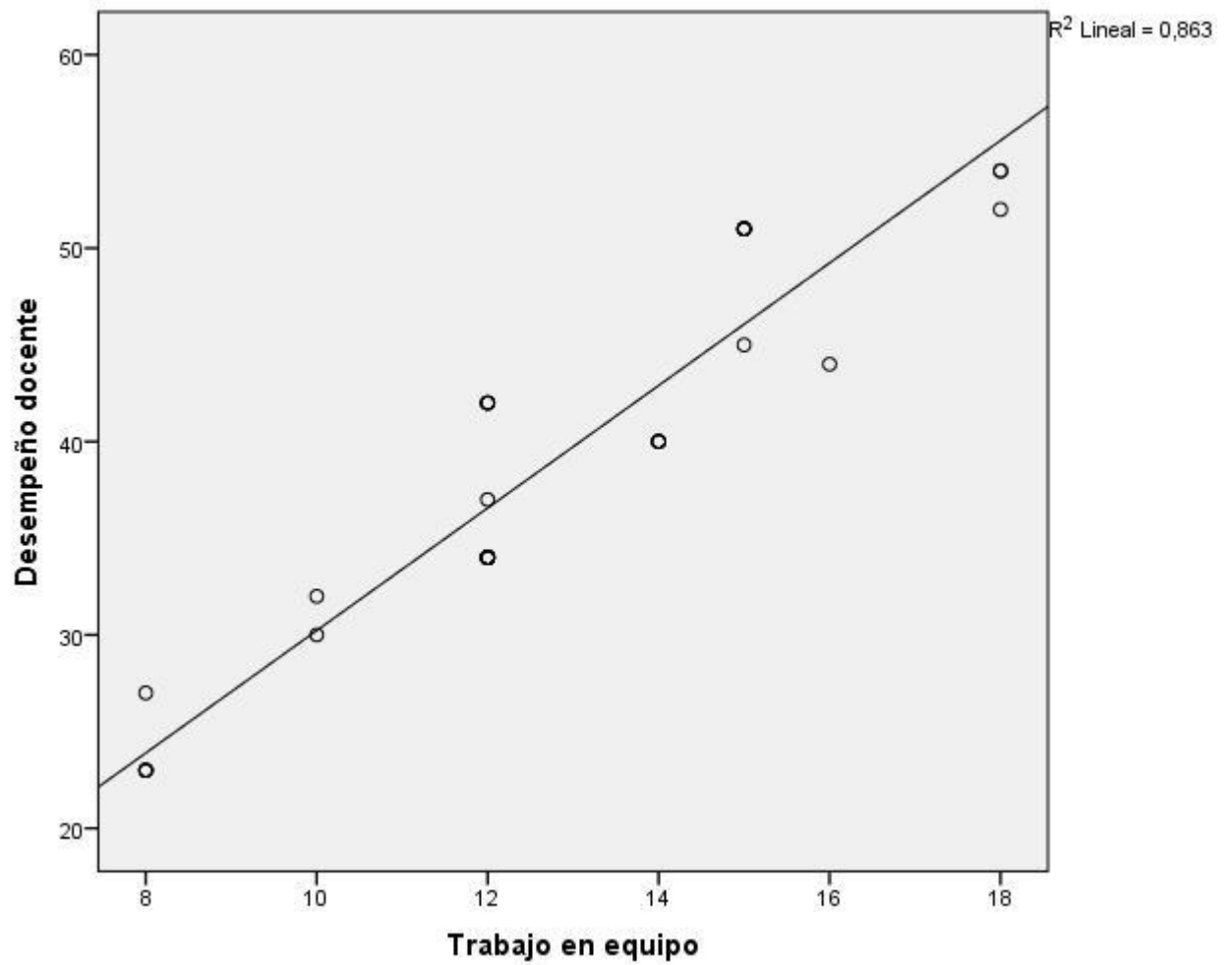


Figura 9. *La dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente*

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados

Cada relación interpersonal en las labores es valorada de manera positiva pero además logran transformarse en un componente de estrés, conforme a Fernández G. (2010) los malos vínculos con los acompañantes, con los directores, con cada subordinado, o la falta de coherencia del conjunto, los apremios y el mal ambiente en las labores.

Contrastándose la teoría céntrica se demuestra de manera estadística que hay correlación en las relaciones interpersonales y el rendimiento del profesor en los CC.EE. de inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay. La correlación es de una intensidad muy eficiente. Análogos efectos se exponen en las labores presentadas en Tixe (2015) en “cada conflicto de cada vinculo interpersonal y su intervención en la conducta de los profesores de la U.E. Quevedo, provincia de los Ríos”. La actual labor discurre cada relación interpersonal como una columna esencial en el transcurso de conducta teniendo en consideración que el propio nos llevará a optimar la eficacia de la enseñanza, sostenido en el análisis del aceptable vivir. Desde ese indicio consideramos el por qué la carrera de profesor compone, sin dudar, una de las acciones que motivaron una diversidad de análisis y cavilaciones en el pasado de la inclinación universal. No interesa que sean las calificaciones con las cuales se definió estas prácticas: maestros, profesores, enseñantes o docentes.

De otra parte, Nuñez (2018) en “Relación interpersonal y su intervención en el rendimiento del profesor en el C.E 50723 Cecilia Túpac A. Cusco”. En el área de enseñanza, cada relación interpersonal entre profesor interviene e influyen en el espacio de trabajo de modo significativo, por eso en todos los contextos de labores educacionales, cada relación

interpersonal se define en alguna manera las dinámicas del ambiente de trabajo, y no al contrario, es indicar que los docentes en sus relaciones sociales, amicales etc. Dicho análisis justificadamente trata de examinar la correlación que hay en cada relación interpersonal y su fundamento de acciones: las facultades; que es el componente predominante que forja el contraste entre lograr contemplar buena o mala relación interpersonal, naturalmente contemplar los efectos del rendimiento competitivo en los discípulos. De dicha manera de la actual hipótesis inquiera las relacione existente en las relaciones interpersonales y el rendimiento educativo a base del estudio de distintas facultades de los profesores piensan tener o sufrir.

Por ello es de vital importancia que las reglas de armonía que se instituye y se norma entre profesores educandos, entre profesores y directores y entre profesores y papás así también, el sentimiento y buenas conductas que se practican en las instituciones influyen de manera positiva en el rendimiento de los profesores.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primero: Existe analogía en cada relación interpersonal y el rendimiento del profesor en los CC.EE. de inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay. La correlación es de una intensidad muy buena.

Segundo: Existe analogía en la dimensión autocontrol y el rendimiento del profesor en los CC.EE. de inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay. La correlación es de una intensidad muy buena.

Tercero: Existe analogía en la dimensión amistad y el rendimiento del profesor en los CC.EE. de inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay. La analogía es de una intensidad efectiva.

Cuarto: Hay analogía en la dimensión trabajo en equipo y el rendimiento del profesor en los CC.EE. de inicial en la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay. La correlación es de una intensidad muy buena.

6.2. Recomendaciones

Primero: Los directivos deben realizar una implementación de un método de valoración completa e indestructible del rendimiento competitivo del profesor en fundamento a capacidades para el incesante progreso de la eficacia pedagógica, pero teniendo en consideración la labor coordinada y consensuada con el recurso humano educativo, ello consentirá redimir y desarrollar cada fortaleza las cuales muestran los profesores y reprimir los viables agotamientos, avalando asimismo un rendimiento competitivo eficaz, fuerte y agradable.

Segundo: Impulsar una sapiencia de la valoración indagando formar una elevada familiaridad en los profesores lo cual envuelva una permutación de condición con relación a ser estimado, beneficiando así la ayuda y responsabilidad frente a los educandos y desarrollo particular y competitivo de los propios.

Tercero: La valoración que se efectúa del rendimiento de los profesores corresponde desplegarse en un medio de diálogos y reflexiones compartidas, sorteando que esta sea usada como manera de sujeción y por lo inverso indague cooperar a que los profesores valorados se les consienta mejorar y viabilizar su óptimo progreso mediante una cualidad aceptable a las insinuaciones de los que evalúan.

Cuarto: Se propone que cada investigación futura se encamine al ambiente de los educandos en sapiencias didácticas y maniobras metodológica de enseñanzas mediante el examen de las reuniones de aprendizajes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

5.1. Fuentes documentales

- Cueva, M., & Pérez, M. (2019). *Tesis: Relacion interpersonal y desempeño docente del C.E. Antonio Torres A. - 2018*. Trujillo. Perú: U. Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Fierro, C. (2006). *El consejo técnico un encuentro entre maestros*. Mexico: Libros del Rincon. SEP.
- Flores, M. (2010). *Iniciativa de cada gobierno regionale sobre Buen rendimiento Docente: GRE. de La Libertad. En: Mejor Aprendizaje con Buen rendimiento Docente en Nuevas Escuelas*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
- Goleman, D. (2002). *El lider resonantes crea más*. Barcelona: Plaza & James.
- Gómez, S. (2015). *Habilidad social en escolares*. U. autonoma de Barcelona.
- MacBeath, J. (2009). *Distributed leadership. Paradigms, policy, and paradox. En Leithwood, K., Mascall, B. y Strauss, T. Distributed leadership according to the evidence*. New York: Routledge.
- Marzano, J. (2003). *Propuestas Nuevas docencias en el Perú*. Lima: MINEDU.
- Núñez, M. (2018). *Tesis: Relacion interpersonal y sus influencias en el rendimiento docente en el C.E. 50723 Cecilia Túpac A. Cusco*. Arequipa. Perú: UNSA de Arequipa.
- Pérez, R. (2004). *Psicomotricidades*. Madrid: Editorial: Ideas propias.
- Solis, F. (2000). *Autoridad y Liderazgo entre los educandos*. Lima: Autoridad en espacio local.
- Soncco, R. (2018). *Tesis: Relacion interpersonal entre profesor y estudiante de 2do grado y sus implicancias en los aprendizajes significativos en IES Túpac A. - Coasa*. Lima. Perú: U. San Ignacio de Loyola.

- Tixe, L. (2015). *Tesis: Los inconvenientes de cada relacion interpersonal y su intervencion en la conducta de los profesores del U.E. Quevedo, provincia de los Rios. Babahoyo. Ecuador: U. Técnica de Babahoyo.*
- Torres, K., & Regatto, V. (2018). *Tesis: Relacion interpersonal de los profesores dentro de la U.E.. Milagro. Ecuador: U. Estatal de Milagro.*
- Vargas, M. (2014). *Habilidad Social para optimizar la convivencia escolar democrática en educandos del C.E. básico alternativo del C.E. Mundo Libre. Lima. Perú: U. César Vallejo. Tesis de maestria.*
- Variás, R. (2018). *Tesis: cada relacion interpersonal y el rendimiento del profesor en el C.E. "27 de diciembre", jurisdiccion Lambayeque 2017. Lambayeque. Perú: U. Pedro Ruiz G.*
- Yalico, J. (2021). *Tesis: El WhatsApp como instrumento didáctico en la enseñanza remota de nivel secundario en la materia de comunicación: caso C.E. "Carabayllo" 2020. Lima. Perú: U. César Vallejo.*
- Zambrano, G. (2003). *El cuidar de si como valor en enfermería. Valencia. Venezuela: Siglo XXI editores S. A.*

5.2. Fuentes bibliográficas

- Orellano, O. (1998). *Desarrollo Cognitivo. Primera Edición.*
- Pérez, R. (2004). *Psicomotricidades. Madrid: Editorial: Idea propia.*
- Zambrano, G. (2003). *El cuidar de si como valor en enfermería. Valencia. Venezuela: Siglo XXI editores S. A.*

5.3. Fuentes electrónicas

OMS. (15 de Enero de 2019). *Salud mental: un estado de bienestar*. Obtenidos de http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/

Aubone, N. (2016). *Tesis : Habilidad social en infantes y sus relaciones con el jardín maternal*. Recuperados de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC121372.pdf>.

ANEXOS



CUESTIONARIO

Respetado profesor en esta herramienta de labores de análisis le solicitamos su sinceridad en sus réplicas, contestando cada Ítem, pues las informaciones son de aspecto confidente y de uso propio para el análisis.

Instrumento 01: Relaciones Interpersonales

| Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca |
|---------|--------------|---------|-------|
| 4 | 3 | 2 | 1 |

| Autocontrol | | 4 | 3 | 2 | 1 |
|--------------------------|---|----------|----------|----------|----------|
| 1. | Raramente, estoy sereno y rápido me incomodo, es indicar que, me impaciente | | | | |
| 2. | Ocasionalmente dejo para otro momento una labor siendo consiente que debo realizarlo ahora | | | | |
| 3. | En ocasiones descargo mi ira con mis amistades, en el momento en que tengo ciertos inconvenientes | | | | |
| 4. | Me asevero de que las personas sepan qué es lo que estoy pensado en relación al asunto | | | | |
| 5. | No sé qué decir cuando alguien me dice algo agradable | | | | |
| Amistad | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. | Evado que mis enfados me aparten de mis amistades | | | | |
| 7. | Protejo a una amistad en el momento en que lo están criticando de manera injusta o lo denigran | | | | |
| 8. | Evado utilizar alias o seudónimos que denigren o fastidien a mis amistades | | | | |
| 9. | Me agradecería que en general nos respetemos las reglas de convivencias del salón de clase | | | | |
| 10. | Atiendo en el momento en que una amistad me dice una complicación | | | | |
| Trabajo en equipo | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. | Tengo participación asiduamente en las labores que efectuamos en grupo | | | | |
| 12. | Admitido las fallas que asumimos al efectuar la labor en grupo | | | | |
| 13. | Trato de planear las labores en grupo para realizar bien las labores | | | | |
| 14. | Hago esfuerzos a fin de que las labores en grupo salgan bien. | | | | |
| 15. | Me agrada proporcionar sentires en el momento en que laboro. | | | | |



CUESTIONARIO

Preciado profesor en esta herramienta de labores de análisis le pido que sea franco en sus contestaciones, contestando cada Ítem, pues las informaciones son de aspecto íntimo y de usanza exclusiva para el análisis.

Instrumento 02: Desempeño docente

| Siempre | Casi siempre | A veces | Nunca |
|---------|--------------|---------|-------|
| 4 | 3 | 2 | 1 |

| Capacidades pedagógicas | | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-----------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|
| 1. | Mantiene comunicaciones adecuadas con el grupo de profesores. | | | | |
| 2. | Se comunica y participa siempre con los educandos. | | | | |
| 3. | Facilita la labor en grupo invariablemente. | | | | |
| 4. | Realiza convenientemente la organización de cada actividad educativa | | | | |
| 5. | Aplica acertadamente las estrategias didácticas. | | | | |
| Responsabilidad laboral | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6. | Asume el compromiso directo del progreso de cada acción encargada. | | | | |
| 7. | Transmite familiaridad de manera general. | | | | |
| 8. | Genera confianza y fuerzas en el beneficio de los propósitos a conseguir. | | | | |
| 9. | Colaboro y converso sobre sucesos del presente | | | | |
| 10. | Me inquieto por el desempeño específico de los protagonistas de base. | | | | |
| Relaciones interpersonales | | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. | Denota fortalezas de aspecto moral y didáctico. | | | | |
| 12. | Perennemente quedo preparado a ayudar. | | | | |
| 13. | Domina todos los comprendidos pedagógicos | | | | |
| 14. | Cumple con las exigencias de un profesor competente. | | | | |
| 15. | Logra cada objetivo educativo instruccional. | | | | |

3.5. Matriz de consistencia

RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA PARROQUIA LA SAGRADA FAMILIA- HUALMAY

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPOTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | |
|---|---|---|---|--|--------------|---|
| <p>Problema general: ¿Cuál es la correlación en las relaciones interpersonales y el rendimiento del profesor en los CC.EE. inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay?</p> <p>Problema específico: ¿Cuál es la correlación en la dimensión autocontrol de las relaciones interpersonales y el rendimiento del profesor en los CC.EE. de inicial en la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión amistad de cada relación interpersonal y el rendimiento del profesor en los CC.EE. de inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay?</p> | <p>Objetivo general Establecer la correlación en cada relación interpersonal y el rendimiento del profesor del C.E. de inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.</p> <p>Objetivo específico Identificar la correlación entre la magnitud autocontrol de cada relación interpersonal y el rendimiento del profesor en los C.E. de inicial de la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.</p> <p>Establecer la correlación en la dimensión amistad de las relaciones interpersonales y el rendimiento del profesor en el C.E. inicial en la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.</p> | <p>Hipótesis principal Las relaciones interpersonales se relacionan con el rendimiento del profesor en el C.E. inicial en la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.</p> <p>Hipótesis secundarias La dimensión autocontrol de las relaciones interpersonales se relacionan con el rendimiento del profesor en el C.E. inicial en la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.</p> <p>La dimensión amistad de las relaciones interpersonales se relacionan con el rendimiento del profesor en el C.E. inicial en la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.</p> | Variable "1": Relaciones interpersonales | | | |
| | | | Dimensión | Indicadores | Ítems | Índices |
| | | | Autocontrol | Manejos de emociones Equilibrio | 5 | Siempre Casi siempre A veces Nunca |
| | | | Amistad | Comunicaciones Respeto Confianza | 5 | |
| | | | Trabajo en equipo | Conductas operativas Formación de auto concepto | 5 | |
| | | | Variable 2: Desempeño Docente | | | |
| Capacidades pedagógicas | <ul style="list-style-type: none"> • manejo de cada contenido • manejo de cada tesis educativa • Estrategia de instrucción. • Planificación | 5 | Siempre Casi siempre A veces Nunca | | | |
| Responsabilidades laborales | <ul style="list-style-type: none"> • Asistencias y puntualidades • Grados de colaboración • Desempeño de reglas | 5 | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|---|-----------------------------------|--|----------|--|
| <p>¿Cuál es la correlación en la magnitud trabajo en equipo de cada relación interpersonal y el rendimiento del profesor en el C.E. inicial de la Parroquia La Sagrada Familia-Hualmay?</p> | <p>Establecer la correlación en la magnitud de trabajos en grupo de cada relación interpersonal y el rendimiento del profesor en el C.E. inicial en la Parroquia La Sagrada Familia-Hualmay.</p> | <p>La dimensión trabajo en equipo de las relaciones interpersonales se relacionan con el rendimiento del profesor en el C.E. inicial en la Parroquia La Sagrada Familia- Hualmay.</p> | <p>Relaciones interpersonales</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Rango de sapiencia de y preocupaciones. • Entendimiento de los inconvenientes • Flexibilidades | <p>5</p> | |
|---|--|---|-----------------------------------|--|----------|--|

MATRIZ DE DATOS

| N | Relaciones interpersonales | | | | | | | | | | | | | | | | V1 | Desempeño docente | | | | | | | | | | | | | | | | V1 | | | | | | |
|----|----------------------------|---|---|---|---|---------|---|---|---|---|-------------------|----|----|----|----|----|----|-------------------|-------------------------|------------|---|---|---|-------------------------|---|----|---|---|----------------------------|---|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|------------|
| | Autocontrol | | | | | Amistad | | | | | Trabajo en equipo | | | | | | | ST1 | Capacidades pedagógicas | | | | | Responsabilidad laboral | | | | | Relaciones interpersonales | | | | | | ST1 | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | S1 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | S2 | 11 | 12 | 13 | 14 | | | 15 | S5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | S4 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | S5 | 11 | | | 12 | 13 | 14 | 15 | S6 |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 33 | Aceptable | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 12 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 32 | Aceptable |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 35 | Aceptable | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 34 | Aceptable |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 9 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | 25 | Deficiente | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 8 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 7 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | 23 | Deficiente |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 16 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 15 | 50 | Eficiente | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 15 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 17 | 51 | Eficiente |
| 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 43 | Aceptable | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 40 | Aceptable |
| 6 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 54 | Eficiente | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 54 | Eficiente |
| 7 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 35 | Aceptable | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 34 | Aceptable |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 43 | Aceptable | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 42 | Aceptable |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 16 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 15 | 50 | Eficiente | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 15 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 17 | 51 | Eficiente |
| 10 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 35 | Aceptable | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 34 | Aceptable |
| 11 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 43 | Aceptable | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 40 | Aceptable |
| 12 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 15 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | 31 | Aceptable | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 12 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 7 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | 27 | Deficiente |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 43 | Aceptable | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 42 | Aceptable |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 16 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 15 | 50 | Eficiente | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 15 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 17 | 51 | Eficiente |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 43 | Aceptable | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 42 | Aceptable |
| 16 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 35 | Aceptable | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 34 | Aceptable |
| 17 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 13 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 37 | Aceptable | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 14 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 37 | Aceptable |
| 18 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 43 | Aceptable | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 42 | Aceptable |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 16 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 15 | 50 | Eficiente | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 15 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 17 | 51 | Eficiente |
| 20 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 43 | Aceptable | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 40 | Aceptable |
| 21 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 35 | Aceptable | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 34 | Aceptable |
| 22 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 35 | Aceptable | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 34 | Aceptable |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 16 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 15 | 50 | Eficiente | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 15 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 17 | 51 | Eficiente |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 30 | Aceptable | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 30 | Aceptable |
| 25 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 15 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 43 | Aceptable | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 12 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 14 | 40 | Aceptable |
| 26 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 9 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | 25 | Deficiente | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 8 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 7 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | 23 | Deficiente |
| 27 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 35 | Aceptable | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 34 | Aceptable |
| 28 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 35 | Aceptable | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 34 | Aceptable |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|----|------------|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|----|----|------------|
| 29 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 9 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | 25 | Deficiente | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 8 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 7 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | 23 | Deficiente |
| 30 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 35 | Aceptable | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 34 | Aceptable |
| 31 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 14 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 50 | Eficiente | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 16 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 52 | Eficiente |
| 32 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 35 | Aceptable | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 34 | Aceptable |
| 33 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 16 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 15 | 50 | Eficiente | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 19 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 15 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 17 | 51 | Eficiente |
| 34 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 9 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | 25 | Deficiente | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 8 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 7 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | 23 | Deficiente |
| 35 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 12 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 35 | Aceptable | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 12 | 34 | Aceptable |
| 36 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 54 | Eficiente | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 18 | 54 | Eficiente |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 45 | Eficiente | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 45 | Eficiente |
| 38 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 16 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 16 | 43 | Aceptable | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 11 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 17 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 16 | 44 | Aceptable |