

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON
JORNADA ESCOLAR COMPLETA DEL DISTRITO DE
ANDARAPA, PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS –
APURÍMAC, 2018**

Tesis Para Optar Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentado por:

RENEE VÁSQUEZ LUDEÑA

Andahuaylas, Perú
2018

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON
JORNADA ESCOLAR COMPLETA DEL DISTRITO DE
ANDARAPA, PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS –
APURÍMAC, 2018**

RENEE VÁSQUEZ LUDEÑA

Asesor:

Lic. Adm. Víctor Raúl Garate Luque

Andahuaylas, Perú

2018



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En el local de Auditorium de EPAE de la Sede de Administración de Croyahuacho
 de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de San Jerónimo - Andahuaylas siendo las 17:00 horas del día Diecinueve de Diciembre del año 2018, se reunieron el Mg. Harry Wilfredo Agreda Cerna C.P.C. Godofredo Eduardo Campos Pelaez y el Mg. Lucio Isaiás Rivas Loayza integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado: Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, Provincia de Andahuaylas - Apurímac, 2018 cuyo autor es el Bachiller en Administración de Empresas Renee Vásquez Ludeña y su Asesor Lic. Adm. Víctor Raul Garate Luque, con el propósito de proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa de la Tesis, el Jurado Evaluador ACORDÓ: Aprobar por Unanimidad, al Bachiller en Administración de Empresas Renee Vásquez Ludeña, obteniendo la siguiente calificación y mención:

Nota en escala vigesimal		Mención
Números	Letras	
<u>15</u>	<u>Quince</u>	<u>Bueno</u>

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en tres (03) ejemplares.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

CPC. Godofredo Eduardo Campos Pelaez
DOCENTE



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Mgtr. Harry W. Agreda Cerna
DOCENTE
CLAD: 03541



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

Mg. Lucio Isaiás Rivas Loayza
DOCENTE

DEDICATORIA

A Dios, por conducirme llegar donde estoy, fortaleciendo mi corazón y por darme una familia que siempre me apoyaron de manera incondicional.

A mis padres Andrés Avelino y Ana quienes a largo de toda mi vida me apoyaron incondicionalmente, con los recursos necesarios para continuar mis estudios, por Cuidar mis pasos sin permitir que nada nada malo me pase, por permitir lograr mis metas y objetivos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por haberme dado la existencia y permitido llegar hasta este punto desde su infinito amor y bondad.

A mi familia por darme la vida, por sus sacrificios, esfuerzos y perseverancia del día al día frente a los obstáculos y situaciones adversas que tuvieron que pasar.

A mi Alma Mater, Universidad Nacional José María Arguedas, la cual abrió sus puertas, preparándome para un futuro competitivo y así mismo a los docentes por brindarme todo los conocimientos y valores durante los cinco años de formación.

Al jurado evaluador que está integrado de tres profesionales de mucha trayectoria y experiencia. Gracias a sus observaciones y sugerencias para el desarrollo del trabajo de investigación.

A las Instituciones Educativas Secundaria JEC, “San Francisco de Asís” y “Señor de Huanca” de Andarapa por facilitarme los datos necesarios y lograr que se pudiera desarrollar la presente investigación.

PRESENTACIÓN

A continuación, presento ante ustedes el trabajo de investigación que lleva como título Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en la Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, Provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018.

Este trabajo tiene por objetivo determinar la relación que existe entre las variables de estudio (V1: Relaciones Interpersonales y V2: Desempeño Laboral). El cual ha sido desarrollado en base a la metodología correspondiente para dar cumplimiento a los objetivos trazados y para la contratación de hipótesis, en relación con marco teórico, marco legal y resultados, técnicas e instrumentos y software correspondiente; para dar cumplimiento a los objetivos trazados. Se determinará conocer la realidad de las relaciones interpersonales entre el personal administrativo y pedagógico y así mismo conocer el desempeño laboral del personal administrativo y pedagógico en las instituciones educativas con jornada escolar completa del Distrito de Andarapa, a la vez, contribuir en la mejora de los problemas relacionados con el estudio realizado.

En la elaboración del presente trabajo de investigación se han tomado en cuenta los pasos metodológicos y procedimientos que comprenden el proceso de investigación científica, de modo que esta investigación se desarrolló en conformidad con el reglamento de grados y títulos de la Universidad Nacional José María Arguedas, para obtener el grado académico de Licenciado en Administración de Empresas.

Además, los temas que se tocan son de vital importancia y esenciales para el desarrollo en la sociedad.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN.....	15
CAPITULO I.....	16
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Delimitación	19
1.3.1. Delimitación espacial	19
1.3.2. Delimitación temporal.....	19
1.3.3. Delimitación teórica.....	19
1.4. Justificación	20
1.4.1. Justificación teórica.....	20
1.4.2. Justificación social	20
1.4.3. Justificación práctica	20
1.5. Objetivos.....	20
1.5.1. Objetivo general.....	20
1.5.2. Objetivos específicos	21
CAPITULO II.....	22
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.1. Antecedentes.....	22

2.1.1. Antecedentes Internacionales	22
2.1.2. Antecedentes Nacionales	25
2.1.3. Antecedentes Locales.....	27
2.2. Marco teórico	28
2.2.1. Relaciones interpersonales.....	28
2.2.2. Desempeño laboral.....	37
2.2.3. Instituciones Educativas con el Modelo de Jornada Escolar Completa (JEC) en el distrito de Andarapa	43
2.3. Marco conceptual.....	46
CAPITULO III.....	48
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	48
3.1. Hipótesis.....	48
3.1.1. Hipótesis general	48
3.1.2. Hipótesis específicas	48
3.2. Variables.....	48
3.3. Operacionalización de variables	49
3.4. Metodología	50
3.4.1. Enfoque	50
3.4.2. Tipo de estudio	50
3.4.3. Diseño de Investigación.....	50
3.5. Población y muestra de estudio	51
3.5.1. Población.....	51
3.5.2. Muestra.....	52
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	52
3.6.1. Técnica	52
3.6.2. Instrumento.....	53
3.7. Métodos de análisis de datos.....	53
3.7.1. Análisis cualitativo.....	53
3.7.2. Análisis cuantitativo	53

CAPITULO IV	55
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	55
4.1. Resultados de la investigación.....	55
4.2. Fiabilidad (Alfa de Cronbach).....	55
4.3. Frecuencias	56
4.3.1. Variable 1: RELACIONES INTERPERSONALES	56
4.3.2. Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL.....	61
4.4. Contrastación de hipótesis.....	66
4.4.1. Hipótesis general de investigación.....	66
CAPITULO V	68
DISCUSIÓN.....	68
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES.....	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
ANEXOS.....	75
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	76
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables	77
Anexo 3: Matriz de instrumento de recolección de datos	78
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos.....	80
Anexo 5: Validación de expertos.....	82
Anexo 6: Autorización de la investigación	84
Anexo 7: Evidencia fotográfica.....	86
Anexo 8: Base de datos.....	88
Anexo 9: Cuadro de Asignación de Personal (CAP)	90

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: El proceso de la comunicación interpersonal	33
Figura 2: Esquema de diseño de investigación correlacional	50
Figura 3: Porcentajes del conteo de la variable Relaciones interpersonales	57
Figura 4: Porcentajes del conteo de la dimensión Habilidades básicas de interacción social	58
Figura 5: Porcentajes del conteo de la dimensión Habilidades de iniciación de la interacción social y conversacionales	59
Figura 6: Porcentajes del conteo de la dimensión Habilidades para cooperar y compartir.....	60
Figura 7: Porcentajes del conteo de la dimensión Habilidades relacionadas con las emociones	61
Figura 8: Porcentajes del conteo de la variable Desempeño laboral	62
Figura 9: Porcentajes del conteo de la dimensión Orientación de resultados.....	63
Figura 10: Porcentajes del conteo de la dimensión Iniciativa	64
Figura 11: Porcentajes del conteo de la dimensión Trabajo en equipo	65
Figura 12: Porcentajes del conteo de la dimensión Organización	66

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de variable relaciones interpersonales	49
Tabla 2: Operacionalización de variable desempeño laboral	49
Tabla 3: Población JEC distrito de Andarapa	52
Tabla 4: Valores de confiabilidad*	55
Tabla 5: Fiabilidad de instrumentos utilizados en la recolección de datos.....	56
Tabla 6: Resultados del conteo de la variable Relaciones Interpersonales	56
Tabla 7: Resultados del conteo de la dimensión Habilidades básicas de interacción social	57
Tabla 8: Resultados del conteo de la dimensión Habilidades de iniciación de la interacción social y conversacionales	58
Tabla 9: Resultados del conteo de la dimensión Habilidades para cooperar y compartir .	59
Tabla 10: Resultados del conteo de la dimensión Habilidades relacionadas con las emociones	60
Tabla 11: Resultados del conteo de la variable Desempeño laboral	61
Tabla 12: Resultados del conteo de la dimensión Orientación de resultados.....	62
Tabla 13: Resultados del conteo de la dimensión Iniciativa	63
Tabla 14: Resultados del conteo de la dimensión Trabajo en equipo.....	64
Tabla 15: Resultados del conteo de la dimensión Organización	65
Tabla 16: Contrastación de Hipótesis general.....	67

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	76
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables	77
Anexo 3: Matriz de instrumento de recolección de datos	78
Anexo 4: Instrumento de recolección de datos.....	80
Anexo 5: Validación de expertos.....	82
Anexo 6: Autorización de la investigación	84
Anexo 7: Evidencia fotográfica.....	86
Anexo 8: Base de datos.....	88
Anexo 9: Cuadro de Asignación de Personal (CAP)	90

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en las instituciones educativas del nivel secundario de Jornada Escolar Completa del distrito de Andarapa, Provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018. El tipo de investigación a desarrollar es básica, el diseño de la investigación es no experimental del tipo transaccional correlacional, el cual encontró la relación existente entre las variables de estudio, en el contexto de la realidad de los colegios, los resultados obtenidos permitirán sugerir acciones que contribuyan a la mejora de la gestión del personal de las instituciones educativas.

Respeto a la población lo conformo el total de trabajadores de los diferentes puestos que existen en las 02 instituciones educativas y asciende a 53 personas, siendo ese el número de encuestados, con un margen de error del 5% y seguridad del 95%, se utilizó el cuestionario para la recolección de datos, el indicado instrumento contó con 20 ítems por cada variable, con la escala valorativa siguiente: nunca, muy pocas veces, algunas veces casi siempre, siempre.

Del resultado de la investigación se obtuvo el rechazo de la hipótesis nula y confirmación de la hipótesis alterna, con un nivel de confianza del 99%, entonces se puede afirmar que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, Provincia de Andahuaylas – Apurímac, por otro lado, el valor obtenido en el Rho de Spearman = 0.606**, revela que existe una correlación positiva media.

Palabras clave:

Relaciones interpersonales, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present research work aims to publicize the relationship between interpersonal relationships and work performance in educational institutions of the secondary level of Full School Day of the district of Andarapa, Province of Andahuaylas - Apurímac, 2018. The type of research to develop is basic, the design of the research is non-experimental correlation transactional type, which found the existing relationship between the study variables, in the context of the reality of the schools, the results obtained will suggest actions that contribute to the improvement of the personnel management of the educational institutions

Respect for the population is made up of the total number of workers from the different positions that exist in the 02 educational institutions and amounts to 53 people, this being the number of respondents, with a margin of error of 5% and 95% confidence, the questionnaire for the data collection, the indicated instrument had 20 items for each variable, with the following valuation scale: never, very rarely, sometimes almost always, always

The result of the investigation was the rejection of the null hipótesis and confirmation of the alternative hypothesis, with a level of confidence of 99%, then we can say that there is a significant relationship between interpersonal relationships and work performance in educational institutions with Jornada Complete School District of Andarapa, Province of Andahuaylas - Apurímac, on the other hand, the value obtained in Spearman's $Rho = 0.606^{**}$, reveals that there is a medium positive correlation.

Keywords:

Interpersonal relationships, work performance.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: “Relaciones interpersonales y desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Andarapa, provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018”, surge de considerar que las organizaciones están obligadas a enfrentar el reto de satisfacer a sus trabajadores o colaboradores porque constituyen la parte más importante de la organización; mientras más conozcan o aprecien los directivos la relevancia del recurso humano y orienten sus actividades a satisfacer sus necesidades, mejor será el desempeño laboral en el trabajo y/o en la prestación de los servicios.

En ese entender, este trabajo de investigación se estudia a las relaciones interpersonales en el sentido de asociación relevante con el desempeño laboral del personal de las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Andarapa, Andahuaylas, Apurímac, es así que, para mostrar el contenido de la investigación, se organizó en cinco capítulos:

En el Capítulo I, se desarrolla el planteamiento del problema enfatizando la problemática que existe, formulación del problema general y específico, objetivo general y específico, justificación y limitaciones de la investigación.

En el Capítulo II, se refiere a los antecedentes de la investigación, bases teóricas y definición conceptual de las variables.

En el Capítulo III, se desarrolla la metodología de la investigación donde se encuentra el tipo y nivel de investigación, hipótesis, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, y el método de análisis de los datos.

En el Capítulo IV, se presenta los resultados obtenidos de la investigación en tablas de frecuencias y graficas de barras, así como la contratación estadística de la hipótesis y la discusión.

Al final del trabajo investigativo se muestran las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos. En ese sentido se espera que el presente trabajo de investigación permita orientar a mejorar la gestión de las instituciones educativas.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Las organizaciones son grupos sociales integrados por personas, actividades y operaciones, se relacionan en el marco de una estructura sistemática para que puedan alcanzar sus objetivos, esta condición exige coordinación óptima, pero principalmente la gestión eficientemente de las relaciones interpersonales que se presentan en la organización, para que los trabajadores sean capaces de participar y sentirse miembros de un equipo, al cual contribuirán con su esfuerzo, capacidad y actitud a la obtención de los objetivos.

Las empresas dependen del personal que labora en ellas, por lo que la manera en que se tratan las relaciones interpersonales es clave para lograr los objetivos que se trazaron. Los responsables de las entidades públicas o privadas deben entender el entorno humano y comprender el comportamiento sociales entre sus miembros, esto generará un clima armonioso donde los trabajadores se sientan bien consigo mismo y en con su ambiente de trabajo, dado que las personas para su desarrollo personal requieren satisfacer una serie de necesidades interpersonales, debido a su naturaleza son seres sociales que necesita de otros para poder desempeñarse adecuadamente en su labor diaria.

En sus actividades diarias las personas en general se encuentran constantemente relacionándose entre sí, se llegan a compartir y expresar experiencias, valores, sentimientos, conocimientos, estilos de vida, entre otros aspectos, es precisamente estas acciones las que le atribuyen esta particularidad y diferencia a la esencia de las relaciones humanas, para construir nuevos conocimientos y experiencias.

Encontramos entonces que las buenas relaciones interpersonales que se presentan en las organizaciones son fundamentales para alcanzar los objetivos trazados, pero al referir sobre los objetivos organizacionales estamos frente al desempeño laboral de su personal, que es el nivel de cumplimiento de tareas que alcanza el empleado en el logro de los objetivos establecidos.

Se entiende por desempeño laboral al rendimiento mostrado en su centro de trabajo y la actuación que manifiesta al efectuar las tareas que exige el puesto, lo cual permite demostrar su idoneidad, pero son diversos los factores que pueden favorecer la actuación y rendimiento de las personas en su centro laboral.

Esos factores pueden ser el clima organizacional, la motivación o las relaciones interpersonales principalmente, esto según diversos investigadores clásicos y modernos, haciendo un análisis en el contexto del objeto de estudio de la investigación, se determina que son las relaciones interpersonales las que representarían el aporte principal para el mejor desempeño de las personas en su centro de trabajo.

El rendimiento laboral de los trabajadores será el reflejo del manejo de las relaciones interpersonales en una organización, tal como señala el estudio realizado en una empresa peruana: "El control de las relaciones interpersonales es bajo, debido a que, en algunas áreas de producción, existe una gran cantidad de conflictos por parte de los trabajadores y hay un mal manejo de ello", es por ello que, existe un gran porcentaje de ineficiencia para controlar las relaciones interpersonales, asimismo estas no son conducidas en forma adecuada, lo que repercute en el desempeño de los colaboradores. (Orue, 2011).

En el marco del antecedente expuesto en el párrafo anterior se realizó la investigación, que se centra en las relaciones interpersonales y el desempeño laboral, como es que el trabajador cumple sus funciones y actividades designadas y las relaciones interpersonales expresadas que coadyuvan a esto, pues se desprende de una inquietud que necesita ser resuelta, como propósito a alcanzar en la investigación, el de comprobar la relación existente.

En el contexto internacional, se conoce que existe una serie de herramientas para administrar eficientemente las relaciones interpersonales las que se encuentran a disposición de los gerentes, las empresas o instituciones que cuidan a su personal y sus relaciones internas son competitivas y exitosas, esto se aprecia principalmente en los reportes que difunde las revistas de negocios, las bolsas de valores o en estudios especializados.

En el contexto nacional, son pocas las empresas que se preocupan por las relaciones de sus trabajadores en sus organizaciones, el interés se centra solo en el desenvolvimiento de sus funciones en el puesto de trabajo, utilizan principalmente la

capacitación para fortalecer competencias del trabajador en el ámbito del desarrollo de sus funciones en el puesto, en ese sentido se observan organizaciones con personal que se comunica muy poco, existe desconfianza, sensibles sin capacidad de manejar sus emociones, entre otras manifestaciones relacionadas a la forma como interactúa el trabajador en sus organización. Esta situación repercute en la manera como realiza su trabajo, causando insatisfacción en los clientes o usuarios por el producto o servicio que reciben.

Las organizaciones públicas no están ajenas a esta situación, en el país son las que más críticas suman, debido al pésimo servicio que brindan a los usuarios, así tenemos a las entidades y áreas que forman parte de los gobiernos regionales o gobiernos locales, hospitales, etc., reconociendo que son los trabajadores los responsables de este mal servicio.

En Andahuaylas provincia de la región Apurímac, se observa una situación parecida respecto al servicio que ofrecen las empresas y las instituciones públicas, se perciben como inadecuadas para la población, esta investigación estudio a 2 instituciones del estado que brindan el servicio educativo a estudiantes de la educación básica regular, Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa (JEC) del distrito de Andarapa, donde se observa un ambiente laboral especial, dadas las relaciones que existen entre sus miembros, en el contexto de convivencia de profesores y personal administrativo.

El contexto particular de los colegios en estudio permite observar niveles de comunicación bajos entre el personal directivo, docente y administrativos, comportamientos y actitudes diferentes, formación de subgrupos, disposición regular al trabajo colaborativo, conflictos de funciones, entre otras situaciones que podrían afectar negativamente el desempeño laboral de sus trabajadores.

Por lo expresado, se formularon los problemas de investigación a resolver, los objetivos a alcanzar y la hipótesis que resuelvan la problemática planteada.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar

Completa del Distrito de Andarapa, provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo son las relaciones interpersonales en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018?
- ¿Cuál es el desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018?

1.3. Delimitación

1.3.1. Delimitación espacial

“Consiste en señalar expresamente el lugar donde se realiza la investigación, (Carrasco, 2008, p. 87). En lo cual es muy importante mencionar el lugar, distrito, provincia, departamento Siendo.

- Región: Apurímac
- Provincia: Andahuaylas
- Distrito: Andarapa
- Lugar: Educativas Secundaria Jornada Escolar Completa (JEC): San Francisco de Asís y Señor de Huanca

1.3.2. Delimitación temporal

Carrasco (2008) sostiene que: La delimitación temporal describe el periodo de tiempo que se toma en cuenta, con relación a hechos, fenómenos y sujetos de la realidad. (p.87)

El presente proyecto de investigación se desarrollará con una temporalidad de 8 meses desde el mes de mayo a diciembre de 2018.

1.3.3. Delimitación teórica

La presente investigación se centra en las relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores de las instituciones Educativas nivel

secundario JEC de Distrito de Andarapa, dentro de los cuales se desarrolla sus definiciones, conceptos, elementos, tipos etc. Aspectos que permitirá ampliar el conocimiento y soporte para una buena investigación. En base a las teorías mencionadas que comprende las dimensiones de la investigación.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación teórica

Permite conocer las teorías de manera detallada sobre las relaciones interpersonales y desempeño laboral, además se comprobará su aplicabilidad en un contexto real como lo es el de la investigación desarrollada, su valiosa e importante información actualizara y aportara conocimientos y pautas para una mejora operatividad en las organizaciones.

1.4.2. Justificación social

Esta investigación permitirá que se conozcan las relaciones interpersonales de los trabajadores y de qué manera se relacionan con el desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, provincia de Andahuaylas – Apurímac, esto permitirá sugerir o recomendar algunas acciones para el control y manejo en la gestión de las instituciones objeto de estudio, que repercutirá positivamente en la comunidad formada por los estudiantes y padres de familia.

1.4.3. Justificación práctica

Se fundamenta por el diagnóstico de la situación real encontrada en las instituciones objeto de estudio, sobre sus las relaciones interpersonales y desempeño laboral de los colegios JEC de Andarapa, Andahuaylas, el cual servirá de insumo para tomar decisiones a la autoridad competente de la institución y así tener una gestión que cumpla con los objetivos planteados.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar

Completa del Distrito de Andarapa, Provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

- Conocer las relaciones interpersonales en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, Provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018.
- Conocer el desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, Provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018.

CAPITULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Benites y Tigua (2016). Realizó una investigación titulada “*Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del personal administrativo de la compañía grupo “IMAR S.A”*”, de la ciudad de Guayaquil - Ecuador, (tesis de pregrado) de la universidad Laica Vicente Roca Fuerte de Guayaquil, en cual tuvo como propósito principal diseñar un taller de integración para el desempeño eficiente de las relaciones interpersonales y esto permitirá que los trabajadores del grupo IMAR S.A mejoren su desempeño. El tipo de investigación fue cualitativa, su población estuvo conformado por 12 trabajadores, la técnica e instrumento de recolección de datos que utilizó fue la entrevista y guía de observación.

- a) La investigación mencionada concluyó, que el personal del Grupo IMAR S.A. requería talleres de integración para mejorar sus relaciones interpersonales, ya que están se estuvo deteriorando la relación de armonía en la organización.
- b) Los trabajadores tomaron de la mejor manera al saber que se realizará talleres de integración, para el beneficio de las relaciones laborales.
- c) En la empresa mencionada se corrobora la necesidad de talleres de integración de su personal para mejorar las relaciones entre ellos, orientadas a mejorar también la comunicación, los valores de solidaridad y honestidad, que son afectos en la investigación.

Bolaños (2015). “*Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos, en la ciudad de Quetzaltenango*” en la ciudad de Guatemala. (Tesis de grado) de la Universidad Rafael Valdivia, el diseño de la investigación es descriptivo, del cual se concluye lo siguiente:

- No hay evidencia de la incidencia entre las relaciones interpersonales de los profesores y el manejo de los conflictos administrativos educativos, en la unidad de análisis se obtuvo que el nivel de interacción entre profesores y la calidad de los mismos es bueno, se muestran valores como tolerancia, escucha, respeto muestran relaciones armoniosas, percepciones positivas y buena comunicación, lo que repercute en el manejo de conflictos en un nivel aceptable, puesto que están dispuestos a dialogar, saben que el consenso mutuo es una alternativa de para solucionar las dificultades.
- Es un buen nivel de relaciones interpersonales las que manejan los maestros, pues en los docentes destacan la comunicación, óptimas percepciones, además los docentes presentan una clasificación amistosa y laboral, las relaciones son pasivas, y algunos son manipuladores, al defender sus derechos y no utilizan la violencia, la personalidad es considerado por los docentes como un pilar base dentro de las interacciones y positivo para el ejercicio de la docencia.
- Los profesores manejan las dificultades que se dan en las actividades, las tareas del colegio, trabajando con los estudiantes y padres de familia, entre otros, cotidianas del servicio educativo como planificar las reglas o normas en el centro educativo que evite diferencias, aclarar discrepancias con una buena comunicación entre miembros del equipo de trabajo, manteniendo siempre el respeto y llegando a un buen acuerdo o implementando nuevas reglas.
- Las alternativas de solución de dificultades o conflictos que se identifican en los docentes, como la evasión, la confrontación entre las partes involucradas, y la negociación de intereses es de preferencia media de los involucrados, ya que la más alta en preferencia es el consenso, donde los profesores estén bien, la utilizan y comunican que deben cooperar como equipo de trabajo en bien de la comunidad educativa.
- Los profesores tienen un nivel académico universitario técnico, 22 una licenciatura y solo 5 son del nivel medio, evidenciando que la mayor parte son formados, lo que incrementa el profesionalismo en la labor docente, el resultado es buenas relaciones interpersonales y aceptable manejo de conflictos.

- Se concluye finalmente en que existe un buen nivel de relaciones interpersonales en docentes, aunque no realizan actividades de búsqueda de mantenimiento de las interacciones, asimismo los docentes que recién ingresan no intervienen en la solución de conflictos, lo que preocupa por ser mayoría los que quedan al margen, lo que causaría consecuencias significativas.

Sisa (2013). Realizó una investigación titulada "*Las relaciones interpersonales y su incidencia el clima organizacional en el grupo corporativo Mary Carmen en la provincia de Tungurahua en la ciudad de Ambato*" en la ciudad de Ambato - Ecuador. (Tesis de pregrado) de la Universidad Técnica de Ambato, con el objetivo de proponer alternativas que favorezcan para la mejora de relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, el tipo de investigación es descriptivo correlacional, la técnica e instrumento de obtención de datos que utilizó para la dicha investigación fue mediante entrevista e guía de observación y sostiene las siguientes conclusiones:

- Las relaciones interpersonales que existe en el Grupo Corporativo es bajo y deficiente, existiendo inconformidad en los involucrados.
- Es bajo el nivel de las relaciones interpersonales en el Grupo Corporativo, es alto el porcentaje de incidencia sobre el clima organizacional, afectando directamente al bienestar de la empresa.
- El clima laboral del Grupo Corporativo se encuentra deteriorado debido a las deficientes relaciones interpersonales de los directivos y trabajadores de la empresa por la falta de comunicación efectiva, falta de reconocimiento, poco compañerismo entre los trabajadores, falta de trabajo en equipo.
- La comunicación de la Corporación es formal impidiendo fortalecer las relaciones personales entre el personal directivo y colaboradores, por eso la comunicación es deficiente.
- La organización carece de un plan estratégico de gestión de talento humano que preocupe por los que colaboran y los objetivos de la empresa, por lo que se requiere un programa para mejorar las relaciones

interpersonales entre los integrantes de la organización y generar un buen clima de trabajo.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Monge (2017). Realizó una investigación titulada "*Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015*". De la ciudad de Lima – Perú, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el tipo de investigación es cuantitativa y el método es descriptivo correlacional, la totalidad de la muestra fue por 45 profesionales de enfermería, la técnica que utilizó para dicha investigación ha sido mediante entrevista y su instrumento fue el cuestionario. Llega a las siguientes conclusiones:

- La hipótesis de trabajo se acepta, hay relación entre las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral.
- Hay un porcentaje importante de enfermeras del servicio de emergencia que son adultos (25) equivalente al 55.6 %, presenta relaciones interpersonales eficientes, asociado a la empatía entre ellos.
- El 40% de colaboradores tienen buen desempeño laboral, significa que, el servicio de emergencia adulto posee un cuerpo profesional compuesto por enfermeros(as) con conocimientos, habilidades y actitudes idóneas, lo utilizan en su trabajo óptimamente.

Arizaca (2016). "*Relaciones humanas y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de educación Puno – 2016*". En la ciudad de Puno – Perú. (Tesis de pregrado) de la Universidad Nacional Altiplano, tipo de investigación correlacional, sostiene las siguientes conclusiones:

- Eventualmente cumplen con su trabajo debido a la descoordinación y compromiso, por tanto, las relaciones humanas entre colaboradores, es desagradable y; por ende, las relaciones humanas presentan correlación perfecta (0.996) con el desempeño laboral.
- El trato entre compañeros dentro del centro laboral es indiferente y la calidad de su trabajo en relación a sus logros conseguidos a veces se

cumple en un 29.3% de colaboradores afirmaron aquello, la relación entre la comisión de grupo refleja diversas actitudes negativas obstaculizando la calidad de trabajo de los mismos. Por tanto, las relaciones humanas guardan correlación perfecta (0.911) con el desempeño laboral.

- Diariamente los trabajadores se comunican cordialmente, pero la coordinación del trabajo es imposible y presenta problemas, malentendidos dificultando una buena relación humana que repercute en la comprensión entre sus miembros. El 27.6% de colaboradores mencionan que la frecuencia de comunicación en el centro laboral es con compañeros y a veces se logra alcanzar objetivos en común. Entonces la comunicación en las relaciones humanas guarda correlación perfecta (0.918) con el desempeño laboral.

Santos (2016). Realizó una investigación titulada "*Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Cajabamba - agosto 2016*", de la ciudad de Cajamarca – Perú, (tesis de pregrado) de la Universidad Privada del Norte, tipo de investigación es Descriptivo Correlacional, concluye los siguientes:

- Se demostró la influencia basados en un índice de correlación de 0.69142444, que señala que hay una correlación positiva media alta.
- Existe influencia del manejo de Conflictos en las Relaciones Interpersonales con el Desempeño Laboral donde presenta correlación significativa en 0.866, indica que hay una correlación positiva alta.
- Hay influencia de la dimensión Empatía en las Relaciones Interpersonales, en el Desempeño Laboral presenta correlación significativa en 0.660, donde manifiesta que hay una correlación positiva media alta.
- Hay influencia de la dimensión Autoestima de las Relaciones Interpersonales en el Desempeño Laboral es significativa al nivel 0.680, que indica que hay una correlación positiva media alta.
- Hay influencia de la dimensión Comunicación Asertiva de las Relaciones Interpersonales en el Desempeño Laboral es significativa al nivel 0.820, que señala una correlación positiva alta.

2.1.3. Antecedentes Locales

Gómez León (2017). Investigo sobre “*Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores del programa nacional CUNA MÁS en la unidad territorial de Andahuaylas, 2016*”. En la ciudad de Andahuaylas - Perú. (Tesis de pregrado) de la Universidad Nacional José María Arguedas, tipo de investigación correlacional, llega a las siguientes conclusiones:

1. La conclusión primera es la relación positiva alta de 0.722 entre las variables, ello demuestra que, si uno de ellos crece, la otra tiene el mismo comportamiento. resultados fiables a un nivel de alta significancia de 0,000 donde el error es menor a 1%. Las relaciones interpersonales mediante la motivación y comunicación moderada, y el desempeño laboral a través de su eficiencia moderada y más la eficacia débil, determina esta asociación con un grado de relación positivo alto.
2. La conclusión segunda de acuerdo con el resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman de 0.513, indica la correlación positiva moderada, resultados fiables a un alto nivel de significancia de 0.002 donde el error es menor a 1%.
3. La conclusión tercera de acuerdo con el resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman de 0.896, indica la correlación positiva alta, resultados fiables significativos de 0.000 donde el error es menor a 1%.
4. La conclusión cuarta de acuerdo con el resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman de 0.621, indica la correlación positiva moderada, resultados fiables significativos de 0.000 donde el error es menor a 1%.
5. La conclusión quinta de acuerdo con el resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman de 0.873, indica la correlación alta, resultados fiables a un nivel de alta significancia de 0.000 donde el error es menor a 1%.

Vargas (2016). Investigo sobre “*Relaciones interpersonales y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Andahuaylas 2015*”. En la ciudad de Andahuaylas - Perú. (Tesis de

posgrado) de la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco, tipo de investigación correlacional, llega a las siguientes conclusiones:

- a) Existe relación entre las relaciones interpersonales de manera significativa con el desempeño, con un Chi Cuadrado de 11.535, y un nivel de significancia de 0.021. Las relaciones interpersonales entre los docentes indican que hay mucho que hacer socialmente.
- b) Las deficiencias en relaciones interpersonales evidenciadas son la empatía y cooperación. las relaciones interpersonales reflejan una media de 69,31 que se ubica en nivel inadecuado, estos manifiestan la ausencia de interés por participar en las actividades, explican dificultades por formar grupos de trabajo, no se valoran las habilidades personales.
- c) El desempeño docente, tiene una asociación directa con las relaciones interpersonales de los docentes. Se infiere que el desempeño docente se caracteriza por ser inadecuadas porque refleja deficiencias significativas en su capacidad de integración a la organización donde laboran, su disposición de adaptarse al cambio y la calidad operativa del cumplimiento de sus deberes; asimismo presentan dificultades en la gestión del proceso educativo.
- d) Las acciones para implementar en las relaciones interpersonales por mejorar la convivencia entre docentes se describen en los objetivos de la organización y los agentes educativos e influyen positivamente en las relaciones interpersonales y por tanto mejorara el desempeño docente.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Relaciones interpersonales

Comprende las habilidades interpersonales de poder comunicarse de manera clara y convincente, resolver los conflictos y construir fuertes lazos personales. (Dubrin, 2008, p. 28). El personal eficiente es capaz de utilizar habilidades en el manejo de las relaciones interpersonales para comunicar su ánimo y también para solucionar conflictos, ello lo realizará con asertividad y de forma amable.

Chiavenato (2007) define “Cómo se relacionan entre sí las personas dentro de la organización y el grado de libertad en esas relaciones humanas”.

(p. 106). Es la forma o la manera cómo interactúan las personas dentro de la empresa que muestran sus trabajos de forma grupal o en equipo.

Según Jones y George (2006), el conjunto de interacciones entre más de dos personas se denominan relaciones interpersonales siendo la comunicación el medio eficaz para expresar sentimientos y opiniones.

Silviera (2014), las define como el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones. Asimismo, las relaciones interpersonales permitirán encontrar oportunidades, ya que se interactúa con otras personas del cual podrá rescatar opiniones, novedades, diversión y también podrá conocer el comportamiento de sus pares.

2.2.1.1. Tipos de relaciones interpersonales

Zupiría (2015), clasifica por tipos las relaciones interpersonales de las cuales se desglosa la siguiente explicación:

- Relaciones superficiales/intimas: Se trata de relación más afectiva entre dos o más personas, sin embargo, en una relación superficial es diferente y se trataría de una relación laboral.
- Relaciones personales / sociales: En la psicología social, se definen tres tipos de identidad en una persona: personal, social y humana, ello será el punto de referencia de las relaciones interpersonales de un individuo.
- La relación amorosa: Está constituido por tres factores: intimidad, pasión y compromiso. El factor compromiso es imprescindible en una relación profesional, puesto que se asumirá responsabilidades en el trabajo. Esta clase de relación plantea diversos tipos de interacciones:
 - a) Amor pleno: En esta se conjuga de manera igualitaria el compromiso, intimidad y pasión. Relación pasional: Predomina la pasión,
 - b) Relación fatua: Predomina la pasión y el compromiso.
 - c) Relación formal: Predominan aspectos legales,

- d) Relación romántica: En esta interacción se combina la pasión y la intimidad.
- e) Amistad: Relación en la que abundan aspectos íntimos y de personalidad.

2.2.1.2. Diferencias individuales

Según Dubrin (2008) las diferencias individuales, ejercen un profundo efecto en el rendimiento y la conducta en el trabajo. (p. 17). Cada persona responde de diferente manera frente a situación, podrá solucionar de acuerdo a sus habilidades y capacidades. Algunas personas pueden concentrarse mejor y con mayor atención, lo que los hará más productivos.

2.2.1.2.1. Factores que intervienen en relaciones interpersonales

Dubrin (2008) lo define como: los patrones de conducta duraderos y recurrentes y tienden a expresarse en una amplia variedad de situaciones. (p. 17). La personalidad es único en cada persona. Cada uno tiene su forma de pensar, caminar, conversar, valores y emociones que en suma formarán su personalidad.

2.2.1.2.2. Factores y rasgos principales de la personalidad

Dubrin (2008), los factores tienen un impacto sustancial en las relaciones interpersonales y el desempeño en el trabajo. (pp. 17-19). La interpretación de los factores de la personalidad permitirá identificar aspectos importantes del desarrollo personal:

- *Actitud neurótica*; manifiesta desequilibrio emocional e identifica a la persona proclive a sufrir problemas psicológicos.
- *Extraversión*; manifiesta la intensidad o la cantidad de las interacciones, la confianza en sí mismo y la competencia.

- *Franqueza*; manifiesta la indagación proactiva de la experiencia por el puro gusto de hacerlo.
- *Afabilidad*; manifiesta la calidad de la propia orientación interpersonal. Los rasgos que incluyen ser flexible, y cooperador, confiado, generoso, saber perdonar, ser bondadoso y tolerante.
- *Escrupulosidad*; manifiesta la moderación, persistencia, organización y motivación para lograr las metas.
- *Vigilancia del propio comportamiento*; es la forma o la manera como los demás nos perciben u observan.
- *Asumir riesgos y buscar emociones*; son tendencias de correr riesgos.
- *Optimismo*; se refiere a la manifestación de experimentar estados emocionales positivos y a creer que casi todas las actividades arrojarán resultados positivos.

2.2.1.2.3. Capacidad intelectual

Dubrin (2008), la capacidad de adquirir y aplicar el conocimiento, incluyendo la solución de problemas. (p. 24). Los colaboradores inteligentes serán capaces de solucionar problemas complejos.

Aspectos importantes de la capacidad intelectual: (pp. 24-28).

- *Componentes de la inteligencia tradicional*. La inteligencia consta de más de un componente. Los datos sugieren que la inteligencia consiste en un factor g (general) y factores s (especiales) que contribuyen a la capacidad para resolver problemas.
- *Inteligencia práctica*. Una poca afortunada consecuencia de las pruebas de inteligencia es que la

forma como se determina tradicionalmente la inteligencia es en gran parte la capacidad de desarrollar tareas relacionadas con el trabajo académico.

- *Inteligencias múltiples*. Teoría de la inteligencia que sostiene que la gente sabe y comprende el mundo en maneras claramente diferentes y aprende de distintas maneras.
- *Inteligencia emocional*. Cualidades como la de comprender los propios sentimientos, sentir empatía por los demás y controlar las emociones para mejorar la vida.

2.2.1.2.4. Los valores

Dubrin (2008), La importancia que la persona le adjudica a algo. Los valores también están ligados a la imperecedera creencia de que el modo como uno se conduce es mejor que cualquier otra forma de conducirse. (p. 29). Si las personas creen que las buenas relaciones interpersonales son muy importantes en su vida, entonces sus valores humanistas son muy fuertes, de ser así es factible que su desempeño laboral sea superior.

2.2.1.3. Comunicación interpersonal

La comunicación debe tener eficacia entre miembros de la organización, es decir, el envío, recepción y comprensión de mensajes deben ser claros, además, debe ser la fortaleza de las habilidades de comunicación en el éxito profesional de sus miembros. Se considera también como el proceso básico en el cual los gerentes, trabajadores y clientes se contactan y cumplen su trabajo. (Dubrin, 2008, p. 39).

Hitt, Black y Porter (2006). Transferencia de información, significados y su comprensión entre el emisor y el receptor.

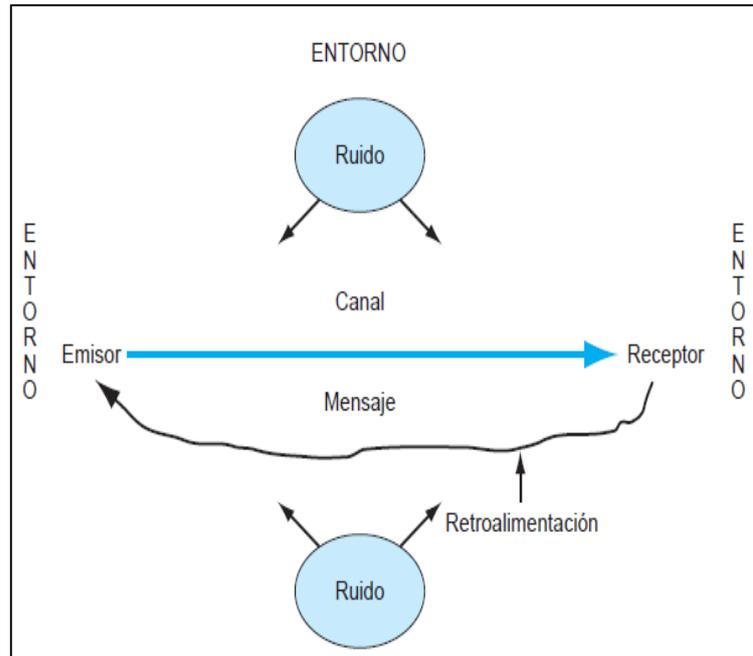


Figura 1: El proceso de la comunicación interpersonal

Fuente: (Dubrin, 2008)

2.2.1.3.1. Pasos del proceso de comunicación

Dubrin (2008), es importante conocer el proceso, pero esto también involucra conocer los elementos que lo conforman que a continuación se describe:

- *Emisor (o fuente)*. Es la persona que envía un mensaje hablado, escrito, con un lenguaje determinado (no verbal o señas) hacia otra persona o personas.
- *Mensaje*. Propósito o idea para transmitir.
- *Canal (medio)*. Son medios de comunicación para enviar mensajes lo usual es que los mensajes sean escritos, hablados, o una combinación de ellos.
- *Receptor*. Se considera sólo cuando hay una parte que recibe el mensaje y lo comprende adecuadamente. Es aquella persona que recibe la información del emisor.
- *Retroalimentación*. Es reconocer si el mensaje ha sido recibido y comprendido.

- *Entorno*. La cultura de la organización (actitudes y atmósfera) es un factor clave del entorno que influye en la comunicación.
- *Ruido*. Es aquella barrera que interrumpe la comunicación, se incluyen las actitudes y emociones del receptor.

2.2.1.3.2. Métodos de comunicación interpersonal

Robbins y Coulter (2010), tenemos:

- *Comunicación no verbal*, comunicación sin palabras. Por ejemplo, una sirena o una luz roja en una intersección comunican algo sin necesidad de palabras.
- *El lenguaje corporal*, son los gestos, la configuración del rostro u otros movimientos del cuerpo que transmiten un significado. Por ejemplo, al mover las manos, expresiones faciales, gestos que expresan emociones o temperamentos como la agresión, el temor, la timidez, etc.
- *La entonación verbal*, cuando se utiliza la entonación de palabras o frases que transmiten significado.

2.2.1.3.3. Barreras a la comunicación interpersonal

Las barreras para la comunicación interpersonal ocurren tanto en el emisor como el receptor. La responsabilidad de asegurar la comunicación correcta recae de modo simultáneo en ambos. (Hitt, Black y Porter, 2006, p. 503). El emisor debe asegurarse de que el lenguaje para codificar el mensaje sean los más claros y entendibles, para que el receptor comprenda su significado.

Para Robbins y Coulter (2010) los obstáculos que pueden perjudicar el proceso de comunicación interpersonal son: (pp. 319-321).

- *Filtrado*. Esta barrera de comunicación consiste en la alteración o modificación del mensaje para hacerla parecer más favorable al receptor.
- *Emociones*. Esta barrera describe la forma de percibir de un receptor al momento de adquirir el mensaje y esto influye la forma o manera de interpretar. Una emoción extrema conlleva a dificultar que la comunicación sea efectiva.
- *Sobrecarga de información*. Esta barrera se da cuando la información presenta o excede la cantidad o capacidad de procesamiento de una persona.
- *Actitud defensiva*. Esta barrera manifiesta cuando las personas sienten que se les está amenazando, y por ende reaccionan de manera que dificultan la comunicación efectiva y reducen su habilidad de lograr un mutuo entendimiento.
- *Lenguaje*. Influye la edad, la formación y los antecedentes cultura que estos a la vez influyen en el lenguaje que una persona usa.

2.2.1.3.4. Técnicas para una comunicación efectiva

Para Dubrin (2008), los problemas de comunicación en las organizaciones nunca faltan. Por lo general siempre tiene lugar alguna interferencia entre la idea y la acción: (pp. 47-51).

- *Comprenda al receptor*: Entender a la persona con la que usted está dialogando es un principio fundamental para superar las barreras de comunicación y de esa forma la comunicación será efectiva.
- *Comunicación defensiva*: la tendencia a recibir mensajes de un modo tal que nuestra autoestima quede protegida.

- *Uso de canales múltiples:* La repetición refuerza la comunicación.
- *Pida retroalimentación:* para saber si el mensaje ha sido enviado y recibido correctamente.
- *Muestre una actitud positiva:* Que lo perciban como alguien que tiene una actitud positiva ayuda a eliminar barreras de comunicación.
- *Comunicación persuasiva:* se refiere a que el emisor convenza al receptor de aceptar su mensaje. De este modo, la persuasión comprende vender algo a los demás.
- *Escucha activo:* Persona que escucha en forma intensa, con el objetivo de desarrollar empatía con quien le habla.

2.2.1.4. Estilos de relaciones interpersonales

El autor Zupuría (2015) afirma que son aquellos que clasifican las tendencias que presentan las personas en el manejo de las interacciones hacia los demás, de los siguientes prototipos, algunos suelen ser más saludables que otros, los estilos de relaciones interpersonales son:

- *Estilo agresivo:* son aquellas personas que continuamente encuentran conflictos con otras a su alrededor, construyen relaciones basadas en acusaciones, amenazas, agresiones.
- *Estilo manipulador:* Consiste en la utilización de los procesos cognitivos y lógicos de la persona que se relaciona con su entorno, tratando de hipnotizar a los que le rodean con el fin que se realiza la actividad de como desea la persona manipuladora.
- *Estilo pasivo:* Estas son personas que dejan que la mayoría de los que le rodean decidan sobre él, no tiene capacidad para defender opiniones y pensamientos propios, es a quién donde los demás estilos toman ventaja sobre éste.

- *Estilo asertivo*: se refiere a que la persona defiende sus intereses y derechos, no llega a utilizarla violencia, la agresión o insultos como el agresivo, esta persona es la más capacitada para conciliar.

2.2.1.5. Dimensiones de las relaciones interpersonales

La categorización de las habilidades sociales de acuerdo a Paula (1999) son:

1. *Habilidades básicas de interacción social*: Son conductas y repertorios de conductas adquiridos principalmente a través del aprendizaje. Se aprende a lo largo de la vida, en la familia, la escuela y la comunidad. Se aprende conductas y habilidades para interactuar con empatía con los demás.
2. *Habilidades de iniciación de la interacción social y conversacionales*: Conducta que permite una interacción efectiva con los demás, Iniciar conversaciones: comenzar la interacción o responder a la iniciativa de otro, mantener conversaciones: implica que la conversación sea agradable para todos.
3. *Habilidades para cooperar y compartir*: Implica la orientación para trabajar con otros de forma interdependiente, es trabajar compartiendo responsabilidades y recompensas por los logros conseguidos. Trabajar en equipo, donde todos colaboran activamente, permitirá valorar a las personas y sus culturas.
4. *Habilidades relacionadas con las emociones*: Implica la expresión directa de los propios sentimientos y derechos personales, sin negar los derechos de los demás. Las personas asertivas protegen sus derechos, respetan los derechos de los demás, logran sus objetivos planteados, se sienten bien con ellos mismos, también respetan los derechos de los demás.

2.2.2. Desempeño laboral

Pernía y Carrera (2014) señalan que: Es la forma como actúan y rinden los colaboradores de una organización, cuando desarrollan sus acciones y

funciones en el trabajo asignado, en un contexto que le permita demostrar su profesionalidad.

Chiavenato (2009) afirma: Que es el desenvolvimiento que involucra cómo se comporta los trabajadores hacia el logro de objetivos organizacionales; por tanto, se puede considerar como la acción individual por alcanzar objetivos esperados.

Para Ramírez (2002), es el rendimiento del ocupante de un puesto que ejecuta funciones asignados formalmente y son validados como parte de su Labor en su centro de trabajo. Las empresas deben conocer cuál es el nivel de desempeño laboral de sus miembros, para tomar decisiones acerca de las actividades que generan valor y los que no, para la organización.

2.2.2.1. Factores que influyen en el desempeño laboral

Toala et al., (2017) explica sobre los factores y principales influyentes en el mejor desempeño laboral son:

- *La motivación:* En la empresa, el trabajador y la economía. El aspecto económico es un factor que motiva a los trabajadores.
- *Ambiente de trabajo:* Factor importante para desarrollar diversas actividades, dado que es significativo sentirse bien en un entorno laboral que ayude a mejorar resultados. Se debe ubicar a los colaboradores en función de su conocimiento, especialidad, experiencia y habilidad que asegure un desenvolvimiento óptimo.
- *Establecimiento de objetivos:* Esto motiva a los colaboradores debido a que al establecer los objetivos y retos que se espera cumplir en un periodo de tiempo, se evidencia un nivel de satisfacción por el deber cumplido.
- *Reconocimiento del trabajo:* Se motiva al colaborador por la acción de la tarea realizada cuando entrega el producto final de su trabajo, puesto que se sentirá útil y valorado.

- *Participación del trabajador:* Involucra al trabajador por su participación en la planificación y control de las actividades asignadas, que permita que alcance mejor resultado.
- *Formación y desarrollo profesional:* El fomento de la formación académica y crecimiento profesional es importante, eleva la autoestima y la experiencia profesional, repercutiendo a mejorar su desempeño laboral.

2.2.2.2. Teorías de desempeño laboral

Dessler y Varela (2011), ellos explican que existe diversos métodos para evaluar al trabajador su rendimiento y son muchas las empresas que están a cargo de colaboradores y desean saber cómo evaluarlos que técnicas específicas de evaluación, son mejores, en ese entendido señalan a:

- *Ensayos críticos:* Describen las fortalezas, habilidades, desempeños históricos y el potencial de desarrollo del colaborador, permite hacer sugerencias para que su mejora.
- *Incidentes críticos:* Estos concentran su atención, en comparar la evaluación que determine la diferencia entre realizar un trabajo con eficacia y un trabajo sin ella, por lo tanto, el evaluador se encargara de describir las acciones del trabajador que fueron eficientes o ineficientes en una situación específica, realizando una lista de incidentes, mostrando al colaborador cómo debería actuar eficientemente para que mejorar sus fortalezas.
- *Escala grafica de calificación:* Esto contempla un conjunto de factores de desenvolvimiento, como cantidad y calidad de trabajo, profundidad de conocimientos, cooperación, asistencia e iniciativa que se califica por medio de escalas graduadas.
- *Escala de calificación basada en el comportamiento:* Combina métodos de calificación por incidentes críticos y escala gráficas. Se califica al personal en base a reactivos ubicados a lo largo de un continuo proceso.

- *Comparación forzada*: Esta evalúa el desempeño del trabajador con otro u otros compañeros, permitirá comparar rendimientos. Las comparaciones usuales son la clasificación grupal e individual.

2.2.2.3. Evaluación del desempeño laboral

La evaluación del desempeño es una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo. (Chiavenato, 2009, p. 245). La evaluación permitirá estimar, juzgar, la competitividad de cada trabajador, sobre todo el valor que agrega a la empresa.

Señalan que la evaluación del desempeño es la base para que el administrador defina a empleados candidatos a futuras promociones. (Koontz y Weihrich, 2004). Mide las habilidades, capacidades y alcance de un colaborador, si realiza la tarea asignada eficientemente.

2.2.2.3.1. Ventajas de la evaluación de desempeño

Wilians y Keith (2009), La evaluación de desempeño tiene las siguientes ventajas: (pp. 364-365).

- El personal siente que la empresa se ocupa de él.
- El personal sabe qué opina la empresa de él.
- Cada empleado puede argüir sobre sí mismo y sobre los temas que le conciernen.
- Cada supervisor puede abrir un nuevo canal de comunicación.
- Cada gerente puede observar la situación de las relaciones verticales en los sectores que reportan a él.
- A través de la discusión de los temas se mejoran las relaciones y el clima de trabajo.

- Puede existir una política de remuneraciones clara que compense el trabajo realizado.
- Se puede establecer un perfil de cualidades de los empleados.
- Se puede conocer el potencial humano de la empresa.
- Se pueden programar los movimientos de personal.
- Puede servir de guía para el caso de despidos masivos o individuales.
- Se pueden reunir elementos para programar la capacitación.

2.2.2.3.2. Responsabilidades en la evaluación del desempeño

Según Chiavenato (2007) de acuerdo con la política de recursos humanos que adopte la organización, la responsabilidad de la evaluación del desempeño de las personas será atribuida así: (pp. 243-246)

- *El gerente:* En casi todas las organizaciones, el gerente de línea asume la responsabilidad del desempeño de sus subordinados y de su evaluación. Los encargados de la evaluación son el gerente o el supervisor con el apoyo del área que se encarga de gestionar los recursos humanos, quienes definen los indicadores y medios de la evaluación.
- *La propia persona:* La autoevaluación es una técnica empleada por organizaciones, para los trabajadores se autoevalúen el cumplimiento de su puesto, eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta determinados indicadores que le proporcionan.
- *El equipo de trabajo:* El propio equipo de trabajo evalúa el desempeño de sus compañeros, luego de los

resultados de evaluación reflexionan y adoptan medidas para mejorar su rendimiento.

- *El área de recursos humanos:* En este caso, quien se encarga de la administración de recursos humanos es el responsable de evaluar el desempeño de los trabajadores. Se debe almacenar la información de las evaluaciones y realizar reporte para crear programas que mejoren el desempeño laboral.
- *La comisión de evaluación:* Se conforman comisiones donde participen personas que pertenecen a diversas áreas o departamentos y está conformada por miembros permanentes y transitorios.
- *Evaluación de 360°:* consiste en evaluar de forma general haciendo participe a todos los componentes y miembros de la organización es decir se evalúa de manera circular en donde hace partícipe a cada persona que tienen algún tipo de interacción con el evaluado.

2.2.2.3.3. Métodos de evaluación de desempeño

Según Alles (2005), Los métodos de evaluación de desempeño se clasifican de acuerdo con aquello que miden: (pp. 31-34)

- *Características:* Este método consiste en evaluar hasta qué punto un trabajador tiene ciertas habilidades y características como confiabilidad, iniciativa, liderazgo, creatividad y que la empresa considere importante para un futuro.
- *Comportamiento (competencias):* Este método permite medir o identificar el punto en donde el empleado se aleja de la escala de medición para poder determinar que forma o estrategias se debe tomar para mejorar su desempeño en el puesto.

- Resultados: el método basado en resultados permite medir el logro y resultado que obtienen en sus funciones los trabajadores y es uno de los métodos que más se utilizan porque afirman que son más objetivos.

2.2.2.4. Dimensiones del desempeño laboral

Definiciones recogidas de Chiavenato (2009):

1. *Orientación de resultados*: Se refiere a obtener resultados con altos niveles de calidad y rendimiento, asimismo se puede indicar que se debe superar los estándares propios de excelencia y realizarlo progresivamente.
2. *Iniciativa*: Voluntad para iniciar o propiciar acciones, crear oportunidades y superar los logros sin ayuda del exterior, de forma responsable y con objetivos claros.
3. *Trabajo en equipo*: Consiste en realizar un trabajo por un equipo de personas, en el que cada integrante aporta para el logro de un objetivo colectivo.
4. *Organización*: Es la predisposición del trabajador para hacer sus actividades laborales de manera óptima.

2.2.3. Instituciones Educativas con el Modelo de Jornada Escolar Completa (JEC) en el distrito de Andarapa

2.2.3.1. Modelo de Servicio Educativo Jornada Escolar Completa (JEC)

El Modelo de Jornada Escolar completa se crea con la RM 451-2014 con el fin mejorar la calidad educativa, la RSG 004-2014-MINEDU junto con la RSG 008-2014 – MINEDU se da a conocer la normatividad para la implementación de dicho modelo. La Jornada Escolar Completa es un modelo de servicio educativo que busca mejorar la calidad educativa de sus educandos ampliando las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes públicos del nivel secundario.

La jornada escolar completa naces de la necesidad para mejorar la educación en el nivel secundario y por ende formar

estudiantes con capacidades de afrontar y superar las demandas y aprovechar oportunidades que se le presenten.

El modelo JEC cuyo objetivo es mejorar la calidad educativa del servicio de educación secundaria amplia las oportunidades de enseñanza-aprendizaje de los y las estudiantes de las instituciones educativas en dicho nivel y disminuyendo las brechas y la equidad educativa en el país, tiene como jornada de trabajo de 09 horas pedagógicas.

El JEC se dio por inicio el año 2015 con 1000 instituciones educativas públicas a nivel nacional, en el año 2016 se amplió a 1601 instituciones educativas y el año 2017 a 2001 instituciones educativas.

2.2.3.2. Reseña histórica de la Institución Educativa Secundaria JEC “San Francisco de Asís”

La Institución Educativa “San Francisco de Asís”, geográficamente se ubica en la región de Apurímac, provincia de Andahuaylas y distrito de Andarapa. Fue creado el 16 marzo del año 1979 con la Resolución Zonal N°. 020-79-DDEA (Dirección departamental de Educación de Apurímac) durante el gobierno Militar de Francisco Morales Bermúdez, con la denominación “Colegio Nacional Mixto” de Andarapa. El 01 de abril del mismo año inicio su funcionamiento, con sesenta estudiantes matriculas siendo su primer director y fundador el, Prof. Víctor YUCRA OLARTE, acompañado por el profesor Rubén NINAPAYTAN.

Desde su creación nuestra Institución Educativa ha funcionado con el nombre de “Colegio Nacional Mixto de Andarapa”, hasta que, en 1996, la comunidad educativa a través de una reunión magna acordó democráticamente denominar con el nombre de “SAN FRANCISCO DE ASIS”. Así mismo acordaron solicitar a la Dirección Sub Regional de Educación –Chanka Andahuaylas su reconocimiento oficial, el cual se hace mediante la Resolución Directoral N° 0446-96-DSRECH-A con fecha 16 de junio, el cual se mantiene hasta la fecha. Por este motivo la comunidad educativa vio

por conveniente celebrar y recordar esta fecha, teniendo en cuenta las: realidades geográficas, climatológicas, sociales y culturales del ámbito de distrito de Andarapa.

Esta prestigiosa Institución Educativa Secundaria, surgió gracias a las gestiones de varios años hecho por nuestras autoridades de aquel entonces, Carlos palomino Quintana (1973-1976), Martin Garfias Cahuana (1977-1978), Genaro Villa Coronado (1978-1979) y Virgilio Lujan Ibáñez (1980-1981) como alcaldes. Por un lado Guillermo Altamirano Cárdenas como gobernador, Federico Zúñiga Vargas presidente de consejo de administración, Honorato Zevallos Roca Juez de primera nominación y Luis Chipao Cárdenas como presidente de APAFA, quienes han encaminado con mucho acierto las necesidades e intereses sociales de la población del distrito de Andarapa, Entre ellos: la explosión demográfica de la población escolar de entonces y la consiguiente migración a otros lugares para realizar sus estudios secundarios, precaria situación económica, etc. Por lo tanto el objetivo primordial de su creación fue prestar servicio educativo a todos los estudiantes de Andarapa por ser la única Institución del distrito, por ende nuestra institución se ha convertido en cosmopolita educativa hasta la actualidad.

Inicio la construcción de su propio local institucional con la decidida participación de las autoridades y padres de familia desde 1980 al 1985, en la localidad de CRUZ PATA en el terreno donado por la comunidad campesina de Anadarapa representado por Abilio Torrín Altamirano en su condición de presidente de consejo de administración tal como consta en el testimonio de donación hecha 15- 04-1997. Prueba de ello existe la placa grabada en el pabellón antigua “EL PUEBLO LO HIZO 80-85”.

2.2.3.3. Reseña histórica de la Institución Educativa Secundaria JEC “Señor de Huanca”

La Institución Educativa “Señor de Huanca” fue creado por convenio con el municipio de Andarapa y la comunidad de servicios educativos, en ese entonces denominado como Colegio Secundario de Menores de Gestión Comunal de Huancas (CEGECOM), en el

año 2000 por Resolución Directoral N° 00395 del 27 de Junio; se reconoce oficialmente el 14 de setiembre del 2000 como fecha de creación por Resolución Directoral Sub Regional N° 00556, optando el nombre del patrón de Andahuaylas “Señor de Huanca” como se festeja cada 14 de setiembre de cada año.

Por las aulas de esta institución ya pasaron catorce promociones que para el orgullo de nuestra institución muchos continúan sus estudios superiores y que pronto estarán al servicio de la tierra que los vio nacer y la sociedad.

En todo este tiempo de labor pedagógica la institución educativa ha logrado algunos premios gracias al trabajo organizado y consensuado de la comunidad educativa y la población.

Actualmente cuenta con una nueva infraestructura y nuevas innovaciones altamente equipadas, donde los jóvenes estudiantes se van formando gradualmente teniendo en cuenta sus ritmos y estilos de aprendizaje, preparándose para enfrentar los desafíos que se les presenta en este mundo de la globalización y constante cambio.

2.3. Marco conceptual

Administración: Es el proceso de ordenamiento y gestionar recursos enfocados en el cumplimiento de metas y objetivos, para la ejecución de actividades y tareas en una organización.

Competencia personal: se conoce como las habilidades y capacidades de las personas para empoderarse de nuevos conocimientos y habilidades diferentes.

Comunicación: Es muy vital, porque los seres humanos nos comunicamos a través de los símbolos lingüísticos tales como las palabras y las figuras de las investigaciones, los libros, revistas, la televisión, cine, la radio y otros medios de comunicación como podemos considerar las redes sociales .

Desempeño: Es la actitud del evaluado dirigido a cumplir eficientemente los objetivos planteados. El desempeño es la estrategia en forma individual para alcanzar los objetivos que se planteó desde un inicio.

Diferencias individuales: Comunicarse con las demás personas en forma apropiada, requiere valorar a la gente puesto que cada uno tiene distintas habilidades, requerimientos e intereses distintos.

Evaluación del desempeño: Se refiere a una evaluación rápida de cada persona y como esta desempeña en la labor que realiza y como ello repercutirá en el tiempo. El resultado de la evaluación permite premiar o calificar las cualidades y potencialidades de una persona.

Habilidades interpersonales: Es necesaria para poder mutuamente realizar trabajos en grupo, liderar equipos de trabajo y de esta manera lograr que las personas se integren.

Motivación: es una forma para poder llegar a cambiar los ánimos de las personas para que estos logren con esfuerzo el cumplimiento de los objetivos; capacidad de una persona para motivar a otra a que cumpla lo se le proponga.

Personalidad: Pautas de comportamientos que perduran en el tiempo y que se expresan en diferentes momentos o situaciones.

Relación interpersonal: Conjuntos de interacciones entre más de una persona.

Valores: certeza sobre lo que es correcto e incorrecto.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis

Una hipótesis es una extensión objetiva de la pregunta que se planteó originalmente. Si bien es posible que no todas las preguntas tengan una respuesta por la forma en que se plantean, lo cual está bien en la etapa de la pregunta, una buena hipótesis plantea una pregunta en una forma que puede probarse. (Carrasco, 2006, p. 184).

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas

No es posible establecer hipótesis por ser problemas y objetivos descriptivos.

3.2. Variables

Carrasco (2006), manifiesta que son “aspectos de los problemas de investigación que expresan un conjunto de propiedades, cualidades y características observables de las unidades de análisis, tales como individuos, grupos sociales, hechos y fenómenos sociales o naturales” (p. 256).

Variable 1:

Relaciones interpersonales.

Variable 2:

Desempeño laboral.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1:

Operacionalización de variable relaciones interpersonales

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
RELACIONES INTERPERSONALES	Comprende las habilidades interpersonales de poder comunicarse de manera clara y convincente, resolver los conflictos y construir fuertes lazos personales. (Dubrin, 2008, p. 28).	Relaciones interpersonales son las interacciones recíprocas entre dos o más personas, que involucra diferentes habilidades.	DIMENSIÓN 1 Habilidades básicas de interacción social	1.1. Amable 1.2. Cordial 1.3. Cortes
			DIMENSIÓN 2 Habilidades de iniciación de la interacción social y conversacionales	2.1. Opina 2.2. Dialoga
			DIMENSIÓN 3 Habilidades para cooperar y compartir	3.1. Respeta las reglas 3.2. Coopera 3.3. Respeta acuerdos
			DIMENSIÓN 4 Habilidades relacionadas con las emociones	4.1. Expresa sentimientos 4.2. Agradece favores 4.3. Controla emociones

Elaboración: Propia.

Tabla 2:

Operacionalización de variable desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
DESEMPEÑO LABORAL	Es el rendimiento laboral y la actuación que muestra el trabajador al ejecutar sus actividades y funciones principales que atribuye su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual favorece demostrar su profesionalidad (Pernía y Carrera, 2014, p.35).	El desempeño laboral son las habilidades y capacidades que tienen los trabajadores para el cumplimiento de las tareas, metas y objetivos, estos comportamientos pueden evaluados en términos de competencias y características y resultados de trabajador.	DIMENSIÓN 1 Orientación de resultados	1.1. Cumple con las tareas asignadas 1.2. Responsable 1.3. Satisfecho con su trabajo
			DIMENSIÓN 2 Iniciativa	2.1. Proactivo 2.2. Resuelve problemas 2.3. Propone alternativas de solución
			DIMENSIÓN 3 Trabajo en equipo	3.1. Se adecua al trabajo en equipo 3.2. Participa en el trabajo de equipo
			DIMENSIÓN 4 Organización	4.1. Planifica sus actividades 4.2. Organiza sus actividades 4.3. Ejecuta actividades

Elaboración: Propia.

3.4. Metodología

3.4.1. Enfoque

3.4.1.1. Cuantitativo

“Enfoque cuantitativo hace uso de la recolección de datos para comprobar hipótesis con base en la medida numérica y el estudio estadístico, con el fin de constituir pautas de conducta y tratar teorías” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 4).

3.4.2. Tipo de estudio

Este trabajo de investigación es del tipo descriptivo correlacional porque busca especificar propiedades y características importantes y la asociación existente entre variables (Sampieri, Fernández, & Baptista 2014, 92).

3.4.2.1. Investigación Correlacional

Tiene como fin identificar la relación que existe entre las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral, en ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

3.4.3. Diseño de Investigación

El diseño adoptado en el presente trabajo de investigación es el No experimental – transversal correlacional.

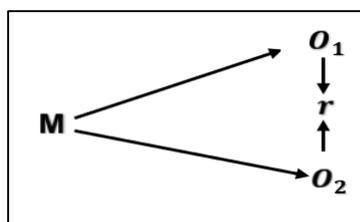


Figura 2: Esquema de diseño de investigación correlacional

Fuente: (Carrasco, 2008)

Donde:

M = Muestra.

O_1 = Observación de la V1.

O_2 = Observación de la V2.

r = Correlación entre dichas variables.

3.4.3.1. Diseño no experimental

Hernández, Fernández & Baptista (2014) menciona que en este tipo de diseño, los estudios se realizan sin alterar las variables, se observan los fenómenos en su ambiente natural.

Asimismo, Carrasco (2008) Los variables de estudio no se pueden manipular de manera intencionada. Se investigan y se estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de que hayan ocurrido.

3.4.3.2. Diseño transversal correlacional

Es transversal o transeccional porque el estudio de las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral en el contexto de las instituciones educativas con jornada escolar completa de Andarapa en Apurímac, se realizó en un momento determinado (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Compone todos los elementos de la unidad de análisis y pertenecen al ámbito donde se realiza la investigación. (Carrasco, 2008, p.236).

La población de la investigación está constituida por las dos instituciones educativas JEC del distrito de Andarapa de la Provincia de Andahuaylas – Región Apurímac. Tal como se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 3:
Población JEC distrito de Andarapa

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	TOTAL DE PERSONAL		TOTAL
	Personal Administrativo	Personal docente	
I.E.S. "San Francisco de Asís"	14	17	31
I.E.S. "Señor de Huanca"	11	11	22
TOTAL			53

Fuente: RRHH de los colegios objeto de estudio

3.5.2. Muestra

Hernández, Fernández & Baptista (2014). Es un subgrupo de la población del que se obtendrán los datos y que serán delimitados con exactitud. (p.173).

3.5.2.1. Las muestras no probabilísticas

Son conocidos también como muestras dirigidas, se selecciona de acuerdo a las características de la investigación, y no así por un criterio estadístico. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.190).

La muestra que se toma es por conveniencia, Lo cual resulta la totalidad de la población de 53 trabajadores (administrativos y profesores) de las dos instituciones educativas con JEC del distrito de Andarapa.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnica

3.6.1.1. La encuesta

Se empleó la encuesta por ser una técnica de recolección de datos usual. La encuesta está compuesta por un cuestionario o conjunto de preguntas que se realiza con el objetivo de conocer la información los encuestados. (Bernal, 2010, p.194).

3.6.2. Instrumento

3.6.2.1. El cuestionario

En la presente investigación, se manejó el cuestionario, está compuesto por ítems cuyo propósito es recopilar información necesaria, para lograr los objetivos del trabajo de investigación. (Bernal, 2010, p.250).

3.6.2.1.1. Escala Likert

Consiste en dar las repuestas al conjunto de ítems diseñadas, en donde cada participante da su respuesta, eligiendo uno de las categorías de la escala de valoración numérica, en que el participante obtiene una puntuación de la afirmación y al final la puntuación general. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 238).

3.7. Métodos de análisis de datos

3.7.1. Análisis cualitativo

Se necesitó de este análisis a partir de la presentación de los datos encontrados en forma de tablas y figuras, para encontrar el significado de los valores encontrados.

3.7.2. Análisis cuantitativo

A partir de los datos que son presentados en forma numérica, se necesitó verificar, el diseño de investigación estadístico utilizado; mediante las herramientas Excel y SPSS.

3.7.2.1. Alfa de Cronbach

Consiste en medir la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para conocer que, efectivamente, se parecen. Su interpretación de alfa de cronbach es cuanto más se acerque el índice al extremo 1 mejor es la confiabilidad es decir que es 100%, es más utilizado por la mayoría de los investigadores (Ibarra & Casas, 2015).

3.7.2.2. Distribución de frecuencias

Es el conjunto de puntuaciones respecto de una variable ordenadas en sus respectivas categorías y generalmente se presenta como una tabla. Las distribuciones de frecuencias pueden completarse agregando los porcentajes de casos en cada categoría, los porcentajes válidos (excluyendo los valores perdidos) y los porcentajes acumulados (porcentaje de lo que se va acumulando en cada categoría, desde la más baja hasta la más alta). (O'Leary, 2014 & Nicol, 2006, citado en Hernández, et al., 2014, p. 282).

3.7.2.3. Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Es la medida de correlación que se utiliza para correlacionar los variables en una medición ordinal, es decir ambas, Es un coeficiente utilizado para relacionar estadísticamente escalas de tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales.(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Según los autores Hernández, Fernández, & Baptista (2014), el coeficiente de correlación de Rho de Spearman varia de la siguiente manera en donde -1 es igual a correlación negativa perfecta, +1.0 es igual correlación positiva perfecta, considerando el 0 como ausencia de correlación entre las variables. (p. 305). A continuación se muestra los valores jerarquizadas:

- 1.00 = correlación negativa perfecta.
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = Correlación positiva perfecta.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de la investigación

A continuación, se muestran los resultados que se lograron obtener luego de la aplicación del instrumento de investigación previamente validado por los jueces expertos.

La calificación se hizo tomando en cuenta los valores de confiabilidad que se muestran en la tabla 4.

Tabla 4:
Valores de confiabilidad*

Medida	Descripción
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

*Kuder Richardson

4.2. Fiabilidad (Alfa de Cronbach)

El alfa de Cronbach permitió medir la fiabilidad y consistencia del instrumento que se utilizó en el trabajo de investigación y estuvo determinado por el valor que encontrado y fue comparado entre el rango de cero a uno, los valores obtenidos se encuentran resumidos en la tabla siguiente:

Tabla 5:

Fiabilidad de instrumentos utilizados en la recolección de datos

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N de elementos	N	Excluido ^a	%
Ambos	,903	40	53	0	100
Relaciones interpersonales	,852	20	53	0	100
Desempeño laboral	,853	20	53	0	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como observamos los resultados por cada instrumento denotan que son de excelente confiabilidad, conforme se observa en la tabla 4 y 5.

4.3. Frecuencias

4.3.1. Variable 1: RELACIONES INTERPERSONALES

Tabla 6:

Resultados del conteo de la variable Relaciones Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficientes	4	7,5
	Malas	8	15,1
	Regulares	6	11,3
	Buenas	17	32,1
	Muy buenas	18	34,0
	Total	53	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como podemos notar en la tabla 6 y figura 3, referente a las relaciones interpersonales, observamos al **34%** (18 trabajadores del total de 53) que manifiestan ser **muy buenas** las relaciones interpersonales, seguidamente del **32,1%** (17 trabajadores del total de 53) que manifiestan ser **buenas** las relaciones interpersonales.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores manifiestan que las relaciones interpersonales son muy buenas y buenas en el colegio.

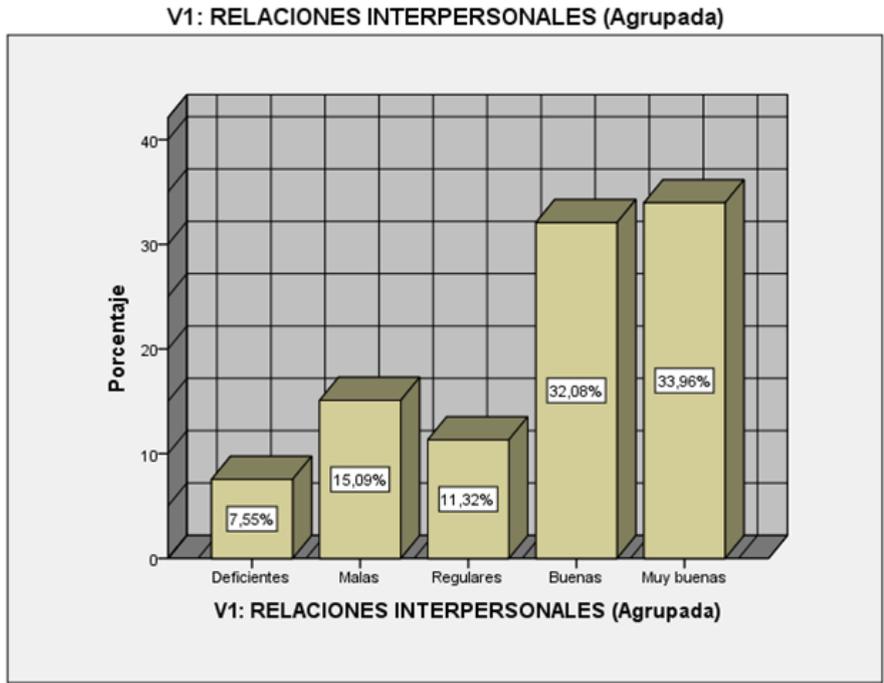


Figura 3: Porcentajes del conteo de la variable Relaciones interpersonales
Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES

Tabla 7:

Resultados del conteo de la dimensión Habilidades básicas de interacción social

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficientes	2	3,8
	Malas	11	20,8
	Regulares	8	15,1
	Buenas	20	37,7
	Muy buenas	12	22,6
	Total	53	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como podemos notar en la tabla 7 y figura 4, referente a las habilidades básicas de interacción social, observamos al **37,7%** (20 trabajadores del total de 53) que muestran **buenas** habilidades básicas de interacción social, seguidamente del **22,6%** (12 trabajadores del total de 53) que muestran **muy buenas** habilidades básicas de interacción social.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores muestran buenas y muy buenas habilidades básicas de interacción social en el colegio.

V1 d1: HABILIDADES BÁSICAS DE INTERACCIÓN SOCIAL (Agrupada)

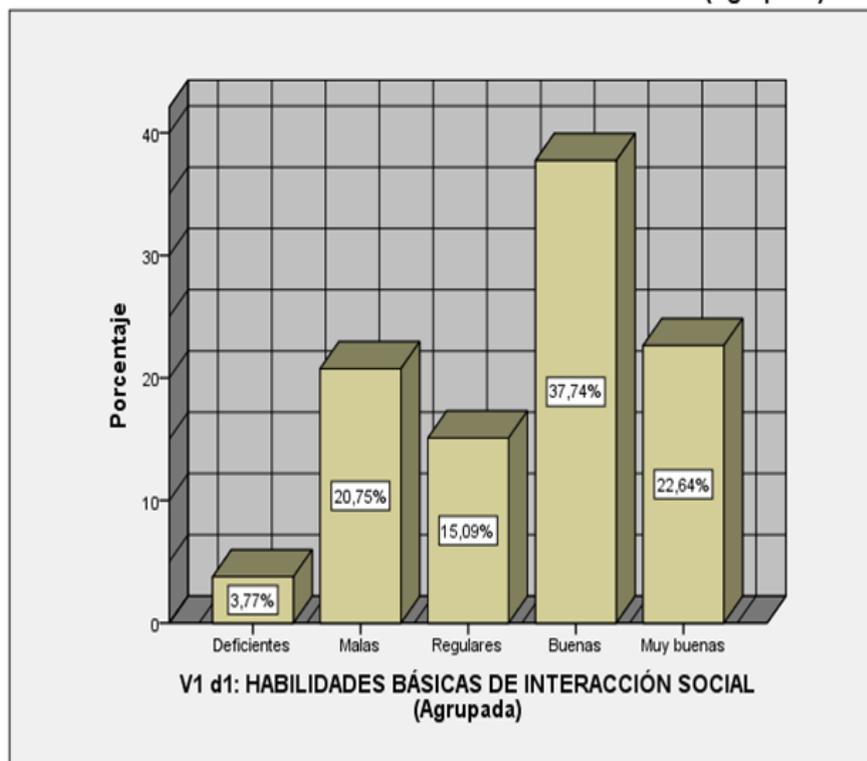


Figura 4: Porcentajes del conteo de la dimensión Habilidades básicas de interacción social

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Tabla 8:

Resultados del conteo de la dimensión Habilidades de iniciación de la interacción social y conversacionales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficientes	4	7,5
	Malas	8	15,1
	Regulares	18	34,0
	Buenas	16	30,2
	Muy buenas	7	13,2
	Total	53	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como podemos notar en la tabla 8 y figura 5, referente a las habilidades de iniciación de la interacción social y conversacionales, observamos al **34%** (18 trabajadores del total de 53) que muestran **buenas** habilidades de iniciación de la interacción social y conversacionales, seguidamente del **30,2%** (16 trabajadores del

total de 53) que muestran **muy buenas** habilidades de iniciación de la interacción social y conversacionales.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores muestran buenas y muy buenas habilidades de iniciación de las interacciones sociales y conversacionales en el colegio.

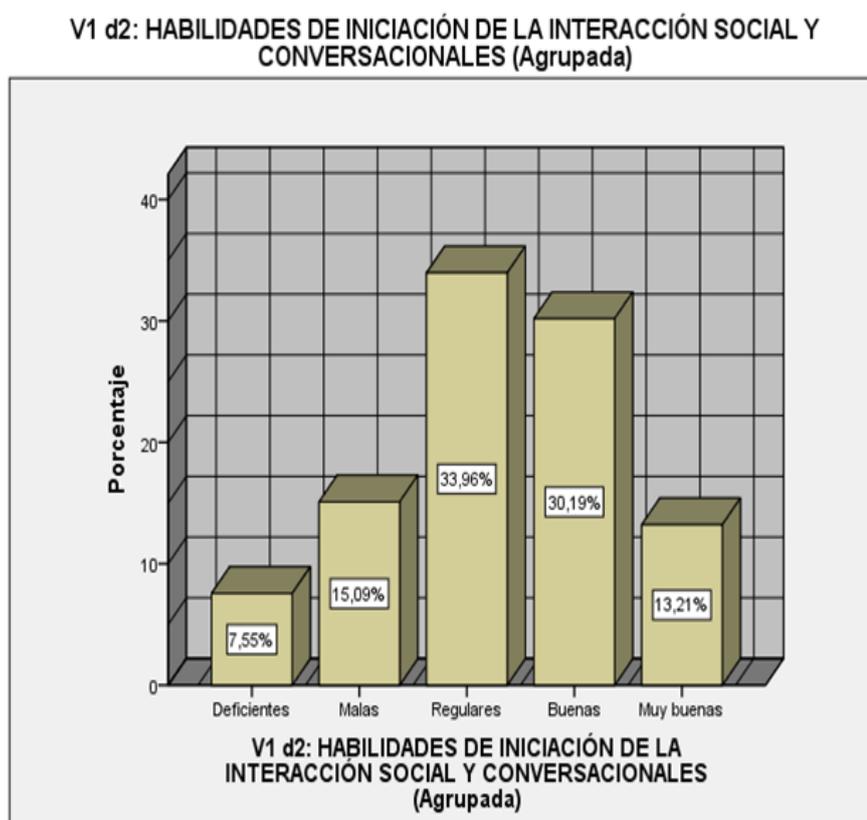


Figura 5: Porcentajes del conteo de la dimensión Habilidades de iniciación de la interacción social y conversacionales

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Tabla 9:

Resultados del conteo de la dimensión Habilidades para cooperar y compartir

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficientes	4	7,5
	Malas	2	3,8
	Regulares	18	34,0
	Buenas	20	37,7
	Muy buenas	9	17,0
	Total	53	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como podemos notar en la tabla 9 y figura 6, referente a las habilidades para cooperar y compartir, observamos al **37,7%** (20 trabajadores del total de 53) que muestran **buenas** habilidades para cooperar y compartir, seguidamente del **34%** (18 trabajadores del total de 53) que muestran **regulares** habilidades para cooperar y compartir.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores muestran buenas y regulares habilidades para cooperar y compartir en el colegio.

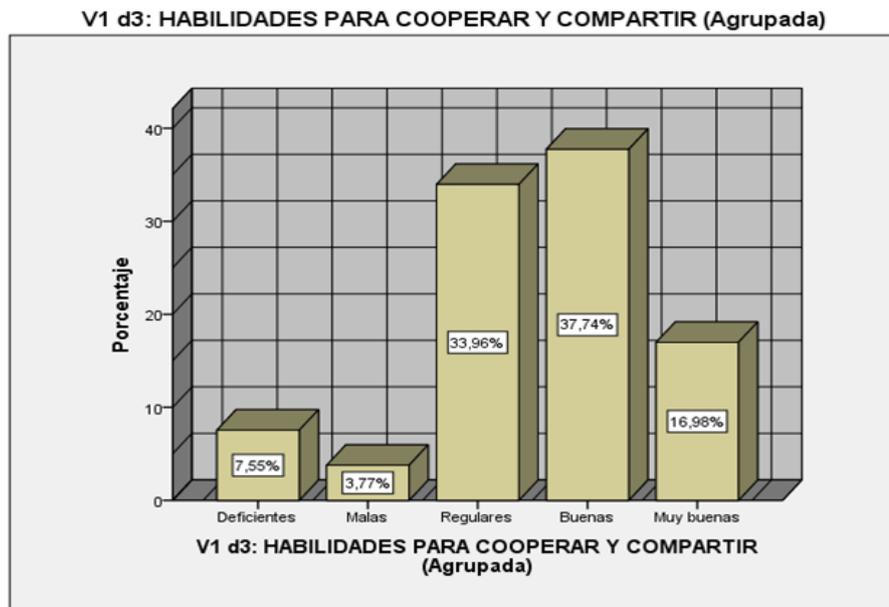


Figura 6: Porcentajes del conteo de la dimensión Habilidades para cooperar y compartir

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Tabla 10:

Resultados del conteo de la dimensión Habilidades relacionadas con las emociones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficientes	1	1,9
	Malas	5	9,4
	Regulares	10	18,9
	Buenas	15	28,3
	Muy buenas	22	41,5
	Total	53	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como podemos notar en la tabla 10 y figura 7, referente a las habilidades relacionadas con las emociones, observamos al **41,5%** (22 trabajadores del total de 53) que muestran **muy buenas** habilidades relacionadas con las emociones, seguidamente del **28,3%** (15 trabajadores del total de 53) que muestran **buenas** habilidades relacionadas con las emociones.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores muestran muy buenas y buenas habilidades relacionadas con las emociones en el colegio.

V1 d4: HABILIDADES RELACIONADAS CON LAS EMOCIONES (Agrupada)

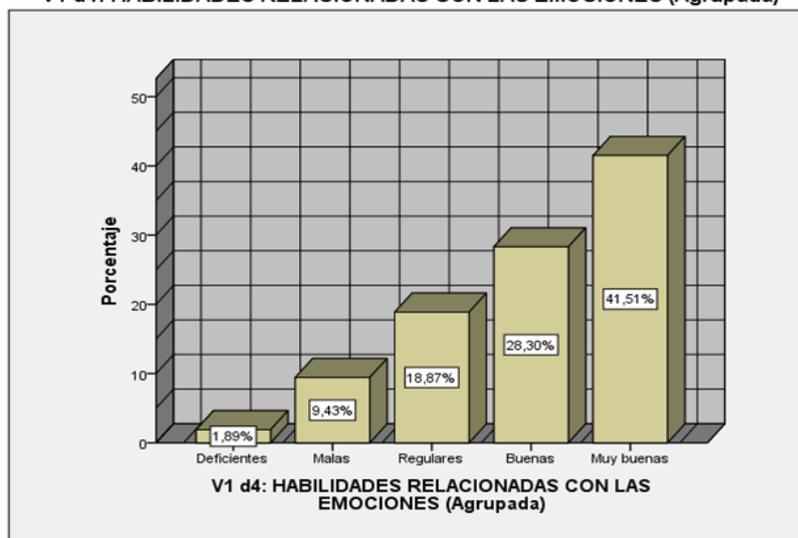


Figura 7: Porcentajes del conteo de la dimensión Habilidades relacionadas con las emociones

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

4.3.2. Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 11:

Resultados del conteo de la variable Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	4	7,5
	Apenas aceptable	9	17,0
	Regular	8	15,1
	Bueno	22	41,5
	Óptimo	10	18,9
	Total	53	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como podemos notar en la tabla 11 y figura 8, sobre desempeño laboral, observamos al **41,5%** (22 trabajadores del total de 53) que muestran un desempeño laboral **bueno**, seguidamente del **18,9%** (10 trabajadores del total de 53) que muestran un desempeño **óptimo**.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores muestran un buen y óptimo desempeño en el colegio.

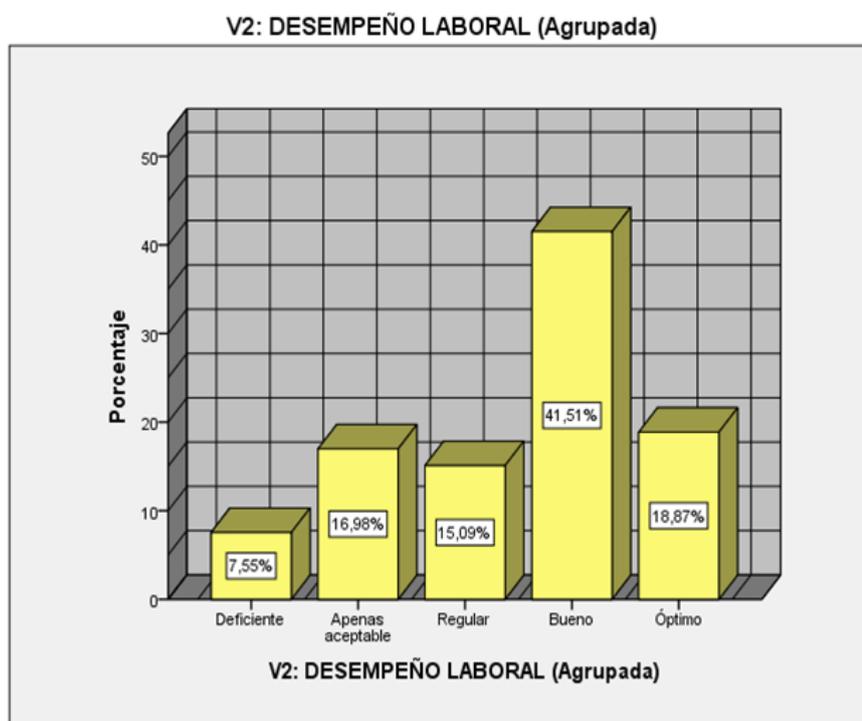


Figura 8: Porcentajes del conteo de la variable Desempeño laboral
Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Tabla 12:

Resultados del conteo de la dimensión Orientación de resultados

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	2	3,8
	Apenas aceptable	6	11,3
	Regular	10	18,9
	Bueno	10	18,9
	Óptimo	25	47,2
	Total	53	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como podemos notar en la tabla 12 y figura 9, sobre orientación de resultados, observamos al **47,2%** (25 trabajadores del total de 53) que muestran una **óptima** orientación a los resultados, seguidamente del **18,9%** (10 trabajadores del total de 53) que muestran una **buena** orientación a los resultados.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores muestran una óptima y buena orientación a los resultados en el colegio.

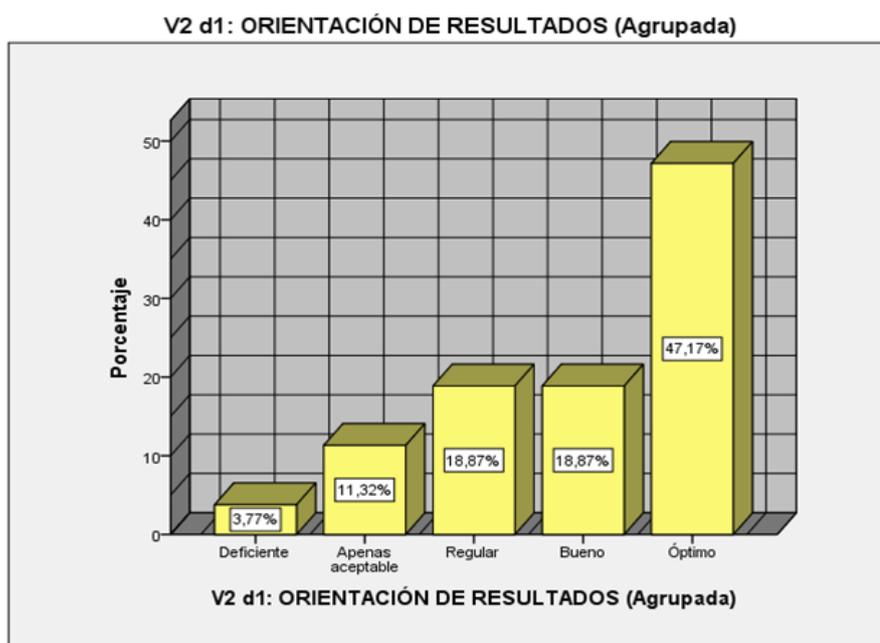


Figura 9: Porcentajes del conteo de la dimensión Orientación de resultados

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Tabla 13:

Resultados del conteo de la dimensión Iniciativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	7	13,2
	Apenas aceptable	6	11,3
	Regular	10	18,9
	Bueno	17	32,1
	Óptimo	13	24,5
	Total	53	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como podemos notar en la tabla 13 y figura 10, sobre iniciativa, observamos al **32,1%** (17 trabajadores del total de 53) que muestran un nivel **óptimo** de

iniciativa, seguidamente del **24,5%** (13 trabajadores del total de 53) que muestran un nivel **bueno** de iniciativa.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores muestran un nivel óptimo y bueno de iniciativa en el colegio.

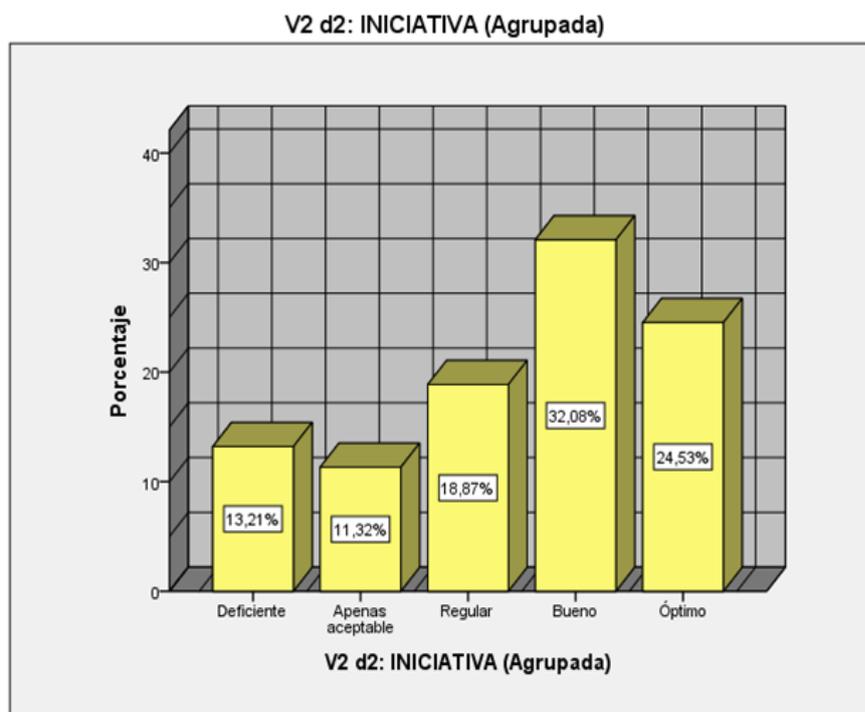


Figura 10: Porcentajes del conteo de la dimensión Iniciativa

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Tabla 14:

Resultados del conteo de la dimensión Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	2	3,8
	Apenas aceptable	6	11,3
	Regular	8	15,1
	Bueno	22	41,5
	Óptimo	15	28,3
	Total	53	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como podemos notar en la tabla 14 y figura 11, sobre trabajo en equipo, observamos al **41,5%** (22 trabajadores del total de 53) que muestran un nivel **bueno** de trabajo en equipo, seguidamente del **28,3%** (15 trabajadores del total de 53) que muestran un nivel **óptimo** de trabajo en equipo.

Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores muestran un nivel bueno y óptimo de trabajo en equipo en el colegio.

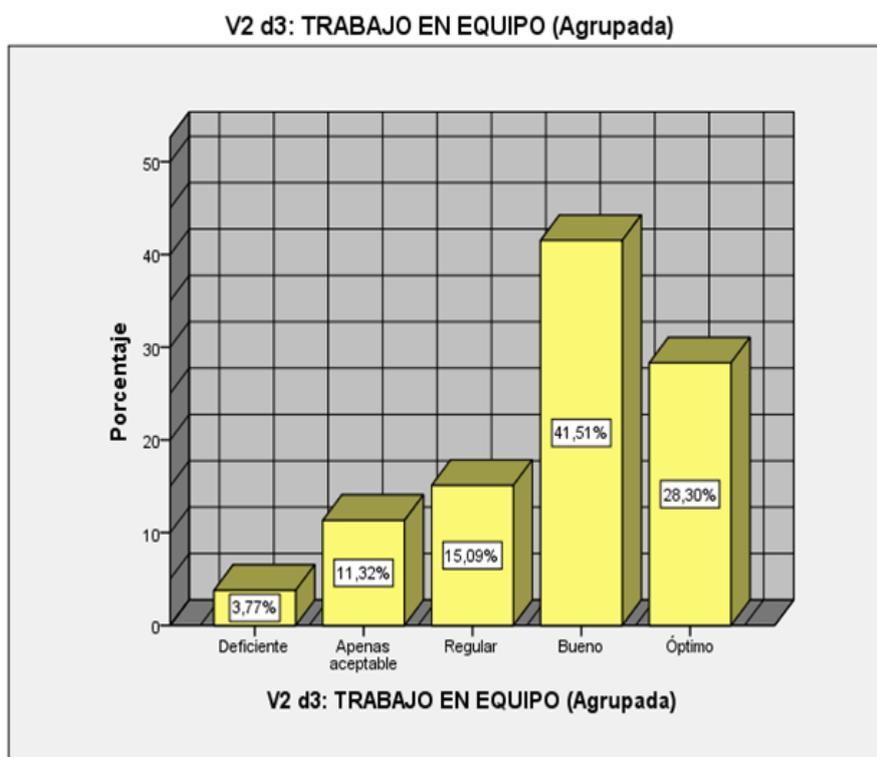


Figura 11: Porcentajes del conteo de la dimensión Trabajo en equipo

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Tabla 15:

Resultados del conteo de la dimensión Organización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	3	5,7
	Apenas aceptable	16	30,2
	Regular	11	20,8
	Bueno	9	17,0
	Óptimo	14	26,4
	Total	53	100,0

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Como podemos notar en la tabla 14 y figura 11, sobre organización, observamos al **30,2%** (16 trabajadores del total de 53) que muestran un nivel **apenas aceptable** de organización, seguidamente del **26,4%** (14 trabajadores del total de 53) que muestran un nivel **óptimo** de organización.

Por lo tanto, los trabajadores muestran un nivel de organización dispersos en el colegio.

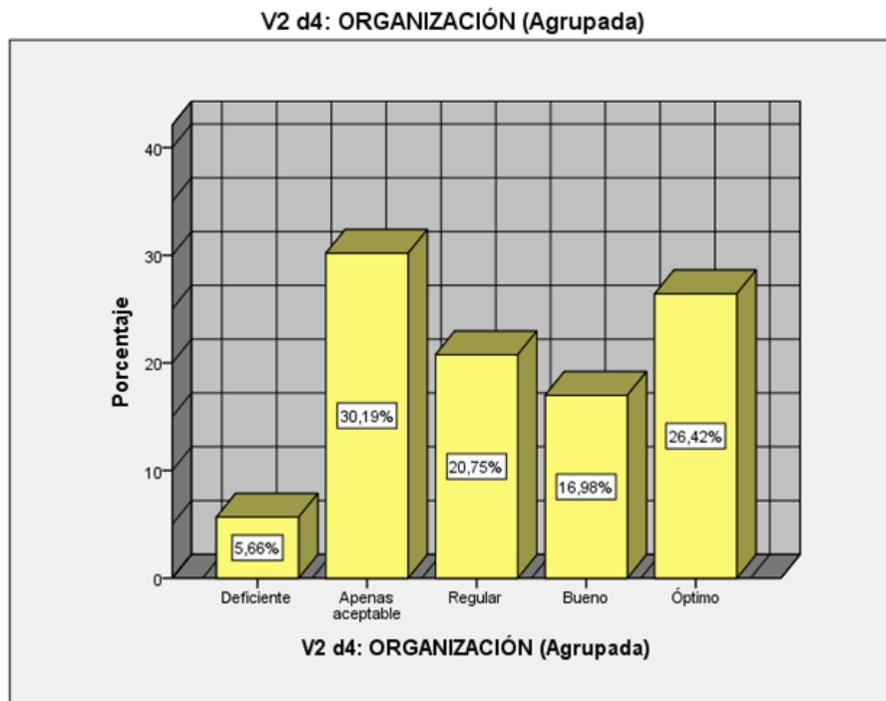


Figura 12: Porcentajes del conteo de la dimensión Organización
Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

4.4. Contrastación de hipótesis

4.4.1. Hipótesis general de investigación

H1: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, Provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018.

H0: No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, Provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018.

Tabla 16:

Contrastación de Hipótesis general

			V1: RELACIONES INTERPERSONAL ES (Agrupada)	V2: DESEMPEÑO O LABORAL (Agrupada)
Rho de Spearman	V1: RELACIONES INTERPERSONALES (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,606**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	V2: DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados encontrados de aplicar instrumento.

Por los resultados de la tabla 16 encontramos que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Sig. Bilateral menor a 0.01), a un nivel de confianza del 99%, existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, Provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018, con un valor de Rho de Spearman de 0.606**, que revela que existe una correlación positiva media.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

A pesar de que las personas se relacionan diariamente, no siempre se detienen a reflexionar sobre la importancia de esto, sabiendo que el éxito que se experimenta en la vida depende en gran parte de la manera como nos relacionemos con las demás personas. Los resultados de la presente investigación se discuten en los siguientes párrafos

El resultado obtenido nos muestra que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, Provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018, con un valor de Rho de Spearman de 0.606**, que revela que existe una correlación positiva media. En esa misma línea Monge (2017), en su investigación Calidad de las relaciones interpersonales y su relación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia adulto del Hospital Nacional Cayetano Heredia 2015 de la ciudad de Lima – Perú, de tipo de investigación descriptivo correlacional, concluye que existe relación entre las variables relaciones interpersonales y desempeño laboral, por lo tanto, corrobora, el resultado encontrado.

Santos (2016) con su investigación Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Cajabamba - agosto 2016, Cajamarca – Perú, de tipo de investigación Descriptivo Correlacional, concluye que existe influencia en un índice de correlación de 0.69142444, lo que significa que hay una correlación positiva media alta.

En relación con la variable relaciones interpersonales en las instituciones de jornada escolar completa de Andarapa en Andahuaylas – Apurímac, encontramos que el 34% (18 trabajadores del total de 53) que manifiestan ser muy buenas las relaciones interpersonales, seguidamente del 32,1% (17 trabajadores del total de 53) que manifiestan ser buenas las relaciones interpersonales, lo que se asocia al buen desempeño encontrado también en la institución, según Jones y George (2006), las relaciones interpersonales son las interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones, esto en el contexto de una organización produce buenos resultados, se alcanzan los objetivos organizacionales.

En relación con la variable desempeño laboral, en las instituciones de jornada escolar completa de Andarapa en Andahuaylas – Apurímac, obtuvimos que el 41,5% (22 trabajadores del total de 53) muestran un desempeño laboral bueno, seguidamente del 18,9% (10 trabajadores del total de 53) que muestran un desempeño óptimo, al respecto Monge (2017), evidencio que el 40% tiene un buen desempeño laboral, es decir, que el servicio de emergencia adulto cuenta con profesional de enfermería con conocimientos, habilidades y actitudes que ponen en práctica en su puesto laboral de manera eficiente y eficaz, con esto se confirma los resultados encontrados

Pero además Pernía y Carrera (2014), señalan que el rendimiento laboral y la forma de actuar del trabajador al ejecutar sus actividades y funciones principales, favorece a demostrar su profesionalidad.

CONCLUSIONES

- Referente al objetivo general, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (Sig. Bilateral menor a 0.01), a un nivel de confianza del 99%, existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, Provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018, con un valor de Rho de Spearman de 0.606**, que revela que existe una correlación positiva media.
- Referente al objetivo específico 1, sobre el desarrollo de las relaciones interpersonal en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, Provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018, encontramos al 34% (18 trabajadores del total de 53) que manifiestan ser muy buenas las relaciones interpersonales, seguidamente del 32,1% (17 trabajadores del total de 53) que manifiestan ser buenas las relaciones interpersonales, en el ámbito de trabajo del colegio.
- Referente al objetivo específico 2, sobre el desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, Provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018, encontramos al 41,5% (22 trabajadores del total de 53) que muestran un desempeño laboral bueno, seguidamente del 18,9% (10 trabajadores del total de 53) que muestran un desempeño óptimo, en el ámbito de trabajo del colegio.

RECOMENDACIONES

- Desarrollar planes que incluyan actividades relacionados a las relaciones interpersonales que generen comunicación abierta, interacción entre sus miembros y cambio de actitudes, para obtener un desempeño laboral óptimo de los trabajadores de las instituciones educativas con jornada escolar completa del distrito de Andarapa, provincia de Andahuaylas – Apurímac, debiendo incluirse estos planes en los documentos administrativos de las Instituciones Educativas, en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y en el Plan Anual de Trabajo (PAT) para su cumplimiento y efectividad.
- Fortalecer actitudes y conductas relacionadas a las buenas relaciones interpersonales en los trabajadores, con reconocimientos y talleres especializados en psicología organizacional. Realizar alianzas con instituciones aliadas para que a través de éstas entidad se convoque a personal especializado y se fortalezca y mejore las relaciones interpersonales.
- Proponer la implementación de procesos de evaluación y mejora continua en los trabajadores, que consoliden un buen desempeño laboral.
- Analizar resultados de la evaluación de desempeño y partir de ello realizar actividades como cursos, talleres y charlas de acuerdo a la labor y funciones que desempeña los trabajadores, para mejorar su desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). Desempeño por competencias: evaluación de 360°. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Arizaca Quispe, V. S. (2016). Relaciones humanas y desempeño laboral del personal administrativo de la dirección regional de educación Puno – 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno - Perú. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6141/Arizaca_Quispe_Vicky_Senayda.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arotoma Cacñahuaray, S. (2007). Tesis de Grado y Metodología de investigación En Organizaciones, Mercado y Sociedad. Perú: DSG Vargas S.R.L.
- Benites López, K. A. & Tigua León, J. K. (2016). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral del personal administrativo de la compañía grupo IMAR S.A. de la ciudad de Guayaquil. (Tesis de pregrado). Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Guayaquil - Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1488/1/T-ULVR-1495.pdf>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación. (3a ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Bolaños Zul, J. D. (2015). Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango - Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>
- Carrasco Díaz, S. (2008). Metodología de la investigación científica. Perú: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. (3a ed.) México: McGraw – Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. (8th ed.) México: McGraw – Hill Interamericana.
- Dubrin, A. J. (2008). Relaciones humanas. Comportamiento humano en el trabajo. (9th ed.). México: Pearson Educación. Recuperado de:

http://psicologiavirtual.com.mx/Aula1/Biblioteca/Psicologia%20y%20Consejeria/Relaciones-Humanas-Comportamiento-Humano-en-el-Trabajo-9edi_redacted.pdf

Gómez León, J. (2017). Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores del programa nacional cuna más en la unidad territorial de Andahuaylas, 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas - Perú.

Hernández Sampiere, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. (6th ed.) México: McGraw – Hill Interamericana. Recuperado de: <http://www.fiuxy.net/ebooks-gratis/3577570-mega-coleccion-de-libros-de-administracion-marketing-ventas-economia-y-otros-de-negocios.html>.

Hitt, M. A., Black, J. S. & Porter, L. W. (2006). Administración. México: Pearson Educación.

Ibarra Morales, L. E. & Casas Medina, E. V. (2015). Aplicación del modelo Servperf en los centros de atención Telcel, Hermosillo: una medición de la calidad en el servicio. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Enero-marzo 2015; Contaduría y Administración 60 (1): 229-260. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39533059010>

Koontz, H. & Weihrich, H. (2004). Administración. Una perspectiva global. (12th Ed.) México: McGraw-Hill.

Mendoza Aedo, A. H. (2011). Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N°9 - Callao. (Tesis de postgrado). Universidad San Ignacio De Loyola, Lima - Perú. Recuperado de: http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_Relaci%C3%B3n%20entre%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%209%20Callao.pdf

Orué Arias, E. (2011). Inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de una empresa peruana. Revista San Martín Emprendedor, 2(1), pp. 90-106. Universidad San Martín de Porres.

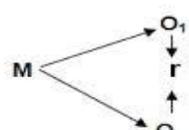
Paula, I. (2000). Habilidades Sociales: Educar hacia la auto regularización. Barcelona: Horsori.

- Pernía, K. & Carrera, M. (2014). Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático. México: EAE
- Ramírez Cardona, C. (2002). Fundamentos de administración. Bogotá: ECOE.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2010). Administración. (10th ed.). México: Pearson Educación.
- Silveria, M. (2014) El arte de las relaciones personales, Madrid, España, Editorial Alba.
- Toala, B. S., Álvarez P. D., Osejos V. J. & Quiñonez C. M. (2017). Prácticas de Innovación y Gestión de Calidad en las Organizaciones. UNED Y 3 Ciencias.
- Vargas Céspedes, L. (2016). Relaciones interpersonales y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Andahuaylas 2015. (Tesis de postgrado). Universidad Nacional San Antonio Abad Del Cusco, Cusco - Perú.
- Wilians, B. & Keith, D. (2009). El capital Humano de las empresas. (6th ed.) México: McGraw-Hill.
- Zupiría, X. (2015) Relaciones interpersonales, Generalidades, Universidad del país vasco, Bilbao España.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DEL DISTRITO DE ANDARAPA, PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS – APURÍMAC, 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, Provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018.</p>	<p>VARIABLE 1: RELACIONES INTERPERSONALES</p> <p>DIMENSIONES: D1: Habilidades básicas de interacción social D2: Habilidades de iniciación de la interacción social y conversacionales D3: Habilidades para cooperar y compartir D4: Habilidades relacionadas con las emociones</p> <p>VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>DIMENSIONES: D1: Orientación de resultados D2: Iniciativa D3: Trabajo en equipo D4: Organización</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) ¿Cómo son las relaciones interpersonales en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018?</p> <p>b) ¿Cuál es el desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>a) Conocer las relaciones interpersonales en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, Provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018.</p> <p>b) Conocer el desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, Provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>No aplica a problemas y objetivos descriptivos.</p>	
MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
<p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN: Cuantitativo.</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Deductivo.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No Experimental - Transversal.- correlacional</p>	<p>POBLACIÓN: 53 trabajadores (admirativos y pedagógicos)</p> <p>MUESTRA: Se realizará un total de 53 encuestas a los trabajadores de las dos instituciones educativas.</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</p> <p>TÉCNICAS: - Encuesta. - Revisión bibliográfica</p> <p>INSTRUMENTO: - Cuestionario. - Fichas bibliográfica.</p> <div style="text-align: right;">  <pre> graph TD M[M] --> O1[O1] M --> O2[O2] O1 --> r[r] r --> O2 </pre> <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V. 1. O₂ = Observación de la V. 2. r = Correlación entre dichas variables.</p> </div>	

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

TÍTULO: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DEL DISTRITO DE ANDARAPA, PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS – APURÍMAC, 2018

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
VARIABLE 1: Relaciones interpersonales Jones y George (2006) “Las relaciones interpersonales son un conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones” (p. 135).	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES BÁSICAS DE INTERACCIÓN SOCIAL	➤ Amable ➤ Cordial ➤ Cortes	
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES DE INICIACIÓN DE LA INTERACCIÓN SOCIAL Y CONVERSACIONALES	➤ Opina ➤ Dialoga ➤ Respeta las reglas ➤ Coopera	
	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES PARA COOPERAR Y COMPARTIR	➤ Respeta acuerdos ➤ Expresa sentimientos ➤ Agradece favores ➤ Controla emociones	
	DIMENSIÓN 4: HABILIDADES RELACIONADAS CON LAS EMOCIONES	➤ Cumple con las tareas asignadas ➤ Responsable ➤ Satisfecho con su trabajo ➤ Proactivo	
	VARIABLE 2: Desempeño laboral Pernía y Carrera (2014) señalan que: “Es el rendimiento laboral y la actuación que muestra el trabajador al ejecutar sus actividades y funciones principales que atribuye su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual favorece demostrar su profesionalidad” (p. 35).	DIMENSIÓN 1: ORIENTACIÓN DE RESULTADOS	➤ Resuelve problemas ➤ Propone alternativas de solución ➤ Se adecua al trabajo en equipo ➤ Participa en el trabajo de equipo
		DIMENSIÓN 2: INICIATIVA	➤ Planifica sus actividades ➤ Organiza sus actividades ➤ Ejecuta actividades
		DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO	
		DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIÓN	

Anexo 3: Matriz de instrumento de recolección de datos

TÍTULO: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DEL DISTRITO DE ANDARAPA, PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS – APURÍMAC, 2018

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	No ÍTEMS	ÍTEMS
VARIABLE 1: Relaciones interpersonales	DIMENSIÓN 1: Habilidades básicas de interacción social	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Amable ➤ Cordial ➤ Cortes 	20	5	1. Usted emplea un tono de voz amable con los demás.
					2. Usted muestra interés al escuchar a los demás.
					3. Usted tiene un trato amistoso y cordial.
					4. Usted practica hábitos de cortesía.
					5. Usted muestra cordialidad en todo momento
	DIMENSIÓN 2: Habilidades de iniciación de la interacción social y conversacionales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Opina ➤ Dialoga 	20	5	6. Usted pide la palabra de forma adecuada para expresar sus opiniones.
					7. Usted mantiene el dialogo de manera adecuada.
					8. Usted expresa lo que siente y piensa durante el dialogo.
					9. Usted concluye el dialogo de manera adecuada.
					10. Usted reacciona adecuadamente cuando otros concluyen el dialogo.
	DIMENSIÓN 3: Habilidades para cooperar y compartir	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respeto las reglas ➤ Coopero ➤ Respeto acuerdos 	20	5	11. Usted cumple con los acuerdos tomados.
					12. Usted respeta las reglas dadas en su centro de trabajo.
					13. Usted es amable con todos no solo con amigos preferidos.
					14. Usted ayuda a sus compañeros en sus labores de trabajo.
					15. Usted coopera con sus compañeros para superar las dificultades.
	DIMENSIÓN 4: Habilidades relacionadas con las emociones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Expresa sentimientos ➤ Agradece favores ➤ Controla emociones 	20	5	16. Usted expresa su sentir de forma adecuada cuando algo no le agrada.
					17. Usted agradece a los demás por los favores recibidos.
					18. Usted actúa en forma adecuada frente a un conflicto.
					19. Usted controla sus emociones cuando es agredido.
					20. Usted cuando tiene un problema con otros los pone en su lugar y busca la solución adecuada.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO %	No ÍTEMS	ÍTEMS
VARIABLE 2: Desempeño Laboral	DIMENSIÓN 1: Orientación de resultados	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cumple con las tareas asignadas ➤ Responsable ➤ Satisfecho con su trabajo 	20	5	1. Usted se preocupa por el resultado de su trabajo.
					5. Usted termina su trabajo oportunamente.
					6. Usted cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda.
					7. Usted realiza un volumen adecuado de trabajo.
					8. Usted se muestra complacido con el trabajo que realiza.
	DIMENSIÓN 2: Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proactivo ➤ Resuelve problemas ➤ Propone alternativas de solución 	20	5	9. Usted muestra nuevas ideas para mejorar los procesos dentro de su trabajo.
					10. Usted se muestra asequible al cambio.
					11. Usted se anticipa a las dificultades en su trabajo.
					12. Usted tiene capacidad para resolver problemas dentro de su trabajo.
					13. Usted propone nuevas alternativas para resolver problemas dentro de su trabajo.
	DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se adecua al trabajo en equipo ➤ Participa en el trabajo de equipo 	20	5	14. Usted muestra aptitud para integrarse al equipo.
					15. Usted se adecua fácilmente al trabajo en equipo.
					16. Usted se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.
					17. Usted participa activamente en el cumplimiento de las funciones asignados al equipo.
					18. Usted colabora con los demás para el logro de objetivos.
	DIMENSIÓN 4: Organización	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planifica sus actividades ➤ Organiza sus actividades ➤ Ejecuta actividades 	20	5	19. Usted planifica sus actividades.
					20. Usted organiza sus actividades.
					21. Usted hace uso adecuado de los recursos.
					22. Usted ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos.
					23. Usted se preocupa por alcanzar las metas.

Anexo 4: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CUESTIONARIO

Estimado señor (a):

La presente encuesta es parte de la investigación titulada “Relaciones interpersonales y desempeño laboral en las Instituciones Educativas con jornada escolar completa del distrito de Andarapa, provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018”, se agradece anticipadamente su colaboración.

A continuación, se presenta un conjunto de ítems, para lo cual se le pide responder las preguntas con total sinceridad, por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Marque con una “X” la alternativa de la respuesta que se adecue a su criterio.

I. DATOS GENERALES:

1.1. Género:
Femenino () Masculino ()

1.2. Edad:
a) De 25 o menos años ()
b) De 26 a 35 años ()
c) De 36 a 45 años ()
d) De 46 a más años ()

Para evaluar las variables, marcar una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente, utilice la siguiente escala:

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca

VARIABLE 1: RELACIONES INTERPERSONALES					
DIMENSIÓN 1: HABILIDADES BÁSICAS DE INTERACCIÓN SOCIAL					
1	Usted emplea un tono de voz amable con los demás.	5	4	3	2 1
2	Usted muestra interés al escuchar a los demás.	5	4	3	2 1
3	Usted tiene un trato amistoso y cordial.	5	4	3	2 1
4	Usted practica hábitos de cortesía.	5	4	3	2 1
5	Usted muestra cordialidad en todo momento	5	4	3	2 1
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES DE INICIACIÓN DE LA INTERACCIÓN SOCIAL Y CONVERSACIONALES					
6	Usted pide la palabra de forma adecuada para expresar sus opiniones.	5	4	3	2 1
7	Usted mantiene el dialogo de manera adecuada.	5	4	3	2 1
8	Usted expresa lo que siente y piensa durante el dialogo.	5	4	3	2 1
9	Usted concluye el dialogo de manera adecuada.	5	4	3	2 1
10	Usted reacciona adecuadamente cuando otros concluyen el dialogo.	5	4	3	2 1

DIMENSIÓN 3: HABILIDADES PARA COOPERAR Y COMPARTIR						
11	Usted cumple con los acuerdos tomados.	5	4	3	2	1
12	Usted respeta las reglas dadas en su centro de trabajo.	5	4	3	2	1
13	Usted es amable con todos no solo con amigos preferidos.	5	4	3	2	1
14	Usted ayuda a sus compañeros en sus labores de trabajo.	5	4	3	2	1
15	Usted coopera con sus compañeros para superar las dificultades.	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 4: HABILIDADES RELACIONADAS CON LAS EMOCIONES						
16	Usted expresa su sentir de forma adecuada cuando algo no le agrada.	5	4	3	2	1
17	Usted agradece a los demás por los favores recibidos.	5	4	3	2	1
18	Usted actúa en forma adecuada frente a un conflicto.	5	4	3	2	1
19	Usted controla sus emociones cuando es agredido.	5	4	3	2	1
20	Usted cuando tiene un problema con otros los pone en su lugar y buscas la solución adecuada.	5	4	3	2	1

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
DIMENSIÓN 1: ORIENTACIÓN DE RESULTADOS						
1	Usted se preocupa por el resultado de su trabajo.	5	4	3	2	1
2	Usted termina su trabajo oportunamente.	5	4	3	2	1
3	Usted cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda.	5	4	3	2	1
4	Usted realiza un volumen adecuado de trabajo.	5	4	3	2	1
5	Usted se muestra complacido con el trabajo que realiza.	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 2: INICIATIVA						
6	Usted muestra nuevas ideas para mejorar los procesos dentro de su trabajo.	5	4	3	2	1
7	Usted se muestra asequible al cambio.	5	4	3	2	1
8	Usted se anticipa a las dificultades en su trabajo.	5	4	3	2	1
9	Usted tiene capacidad para resolver problemas dentro de su trabajo.	5	4	3	2	1
10	Usted propone nuevas alternativas para resolver problemas dentro de su trabajo.	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO						
11	Usted muestra aptitud para integrarse al equipo.	5	4	3	2	1
12	Usted se adecua fácilmente al trabajo en equipo.	5	4	3	2	1
13	Usted se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.	5	4	3	2	1
14	Usted participa activamente en el cumplimiento de las funciones asignados al equipo.	5	4	3	2	1
15	Usted colabora con los demás para el logro de objetivos.	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIÓN						
16	Usted planifica sus actividades.	5	4	3	2	1
17	Usted organiza sus actividades.	5	4	3	2	1
18	Usted hace uso adecuado de los recursos.	5	4	3	2	1
19	Usted ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos.	5	4	3	2	1
20	Usted se preocupa por alcanzar las metas.	5	4	3	2	1

.....GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Rosa Nelida Ascue Ruiz

Grado Académico: Magister en Administración de Empresas

Fecha: 13.10.18

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

.....
.....
.....

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

.....
.....
.....

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

.....
.....
.....

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

.....
.....


UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE LAS EMPRESARIALES
Rosa Nelida Ascue Ruiz
Mgtr. Rosa Nelida Ascue Ruiz
Sello y Firma del Evaluador
DNI: 44246273

Anexo 6: Autorización de la investigación



Dirección Regional de Educación Apurímac
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ANDAHUAYLAS
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA JEC "SAN FRANCISCO DE ASIS"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"



AUTORIZACIÓN

Se autoriza a la Sra. **Renee Vásquez Ludeña**, identificado con el DNI: 46628490, Bachiller en Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, a realizar el inicio de su proyecto de investigación tesis referente al tema:

- RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DEL DISTRITO DE ANDARAPA, PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS - APURIMAC, 2018.

En el cual se determinará ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, Provincia de Andahuaylas - Apurímac, 2018?

Es propicia para expresarle a Ud. Las consideraciones más distinguidas y alta estima personal.

Atentamente:

[Firma]
C.M. 18120144
DIRECTOR

Andarapa, 5 de mayo del 2018



AUTORIZACIÓN

Se autoriza a la Srta. **Renee Vásquez Ludeña**, identificado con el DNI: 46628490, Bachiller en Administración de Empresas de la Universidad Nacional José María Arguedas, a realizar el inicio de su proyecto de investigación tesis referente al tema:

- **RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DEL DISTRITO DE ANDARAPA, PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS – APURIMAC, 2018.**

En el cual se determinará ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Andarapa, Provincia de Andahuaylas – Apurímac, 2018.

Es propicia para expresarle a Ud. Las consideraciones más distinguidas y alta estima personal.

Atentamente:



INSTITUCIÓN EDUCATIVA SEÑOR DE HUANCA
HUANCAS - ANDARAPA
Prof. Juan Luis Yayiri Chuu
DIRECTOR TITULAR

Andarapa, 7 de mayo del 2018

Anexo 7: Evidencia fotográfica





27	3	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	2	5	4	4	4	3	5	3	3	3	5	4	3	5	3	4	5	4	5	1	5	5	21	22	20	16	79	20	18	20	20	78			
28	3	4	5	5	2	3	2	1	4	5	5	5	3	2	1	4	5	3	2	4	4	5	4	3	5	3	5	2	4	5	3	4	5	1	5	1	5	5	4	5	5	19	15	16	18	68	21	19	18	20	78		
29	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	21	23	23	23	90	22	22	24	20	88		
30	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	23	21	20	21	85	21	21	21	22	85				
31	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	18	21	20	18	77	20	18	16	18	72			
32	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	15	18	15	18	66	24	22	25	21	92	
33	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	22	21	25	22	90	23	24	24	23	94
34	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	22	22	25	24	93	25	25	23	20	93		
35	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	22	20	24	20	86	25	22	22	23	92		
36	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	23	21	23	21	88	25	25	23	20	93			
37	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	24	22	23	22	91	25	21	23	23	92
38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	24	24	22	22	92	22	24	22	25	93			
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	24	19	93	25	23	25	25	98			
40	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	20	18	20	20	78	21	17	18	20	76			
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	25	25	23	22	95	24	23	24	25	96				
42	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	22	23	22	89	24	25	25	25	99				
43	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	22	22	23	16	83	21	22	22	23	88				
44	3	3	4	3	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	18	21	20	18	77	20	18	16	18	72				
45	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	15	18	15	18	66	24	22	25	21	92		
46	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	22	21	25	22	90	23	24	24	23	94				
47	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	22	22	25	24	93	25	25	23	20	93				
48	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	22	20	24	20	86	25	22	22	23	92				
49	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	23	21	23	21	88	25	25	23	20	93			
50	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	24	22	23	22	91	25	21	23	23	92		
51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	24	24	22	22	92	22	24	22	25	93			
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	24	19	93	25	23	25	25	98				
53	3	3	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	20	18	20	20	78	21	17	18	20	76				

Anexo 9: Cuadro de Asignación de Personal (CAP)

Informe de Plazas



UGEL ANDAHUAYLAS

Programa : Educación Básica

Nivel Educativo : Secundaria

Institución Educativa : SAN FRANCISCO DE ASIS

Código Modular I.E. : 0535716

Gestión : ESTATAL
Tipo : POLIDOCENTE COMPLETO
Zona : SIN INFORMACION

DIRECTIVO

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del	Estado	Tipo	LEY	J.L.	Legenda
829281217819	1031040144	QUINTANA HUACHACA, JULIO	DESIGNADO	DIRECTOR I.E.	DE004	ORGANICA	LEY 29944	40	DESIGNACION COMO DIRECTIVO DE E.T.P (R.M. N° 368-2018)

DIRECTIVO : 1

DOCENTE

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	LEY	J.L.	Legenda
829241217810	1031129598	SANCHEZ DAMIANO, FAUSTINO LUCIO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 29944	30	PAP APROBADO
829241217811	1031163674	HUAMAN CUSI, TEOFILO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 29944	30	REASIGNACION POR INTERES PERSONAL DE:UGARTE OBLITAS, CIRILO, Resolución N° 085-2014
829241217814	1041036844	VALERIANO SANCA, GREGORIO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 29944	30	REASIGNACION POR UNIDAD FAMILIAR DE: MANSILLA PARI, JUAN JOSE, Resolución N° 0576-2013
829241217815	1041575976	HURTADO ALTAMIRANO, GLADYS	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 30493	30	REASIGNACION POR INTERES PERSONAL DE:ALTAMIRANO HURTADO, GLADYS, Resolución N° 4849-2018
829241217816	1042479717	ANDIA CAMPOS, ADRIAN WALTER	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 29944	30	REASIGNACION POR INTERES PERSONAL DE:VEGA FLORES, NANCY, Resolución N° 086-2014
829241217819	1043728094	QUINTANA HERHUAY, REYNALDO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 29944	30	REASIGNACION POR UNIDAD FAMILIAR DE: CUTIPA CHAMBE, LUZ MERY, Resolución N° 2479-2015
829281217812	1031172199	VARGAS MONDALGO, SEGUNDINO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 29944	30	REUBICACION Y/O ADECUACION DE PLAZA VACANTE : Resolución N° 0325-2004
829281217810	1029607844	CARI LIMACHI, OLGA	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 29944	30	CESE POR LIMITE DE EDAD DE: LUJAN IBANEZ, VIRGILIO, Resolución N° 01287-2014
829281217812	1007143465	LAURA LARA, BERNABE JOSE	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 29944	30	REASIGNACION DE PERSONAL DOCENTE : AGUIRRE CUARESMA, MARTHA, Resolución N° 0075-2007
829281217815	1041840930	NAVARRO HUAMAN, HAINOR LUIS	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 29944	30	REASIGNACION DE : MERCADO BAYONA, SIXTO JAVIER, Resolución N° 1848-07
829281217828	1043728094	ESTOFANERO CARI, EDGAR ROBERTO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 29944	30	REASIGNACION DE : CACERES QUISPE, JUAN FELIX, Resolución N° 1823-07
829281217816	1042479717	INCA QUISOTA, INES CLEOTILDE	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 30328	30	PRESUPUESTO CAP LEY 27491 (PLANMED)
829281217817	1031172199	OSCCO CARRION, MARX WILIAN	CONTRADADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 30328	30	REASIGNACION POR INTERES PERSONAL DE:AGUILAR RODAS, APOLINARIO ROMULO,Resolución N° 5481-2017
829241217854	1009852457	ANDIA HERMOZA, EDWIN	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 30328	30	PAP APROBADO
829241217862	1007143465	TUMBALOBOS ECHACCAYA, ISMAEL	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 30328	30	PAP APROBADO
829281217874	1007143465	LAURA LARA, BERNABE JOSE	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 30328	30	PAP APROBADO
829281217896	1031037895	MENDOZA CCARHUAS, MARIANO	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 30328	30	PAP APROBADO

DOCENTE : 17

Fecha : 26/06/2018
Hora : 08:55:38

AUXILIAR

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	LEY	J.L.	Leyenda
822271214619	1031186204	HUAMAN DIAZ, MARCELINA	CONTRATADO	OFICINISTA	ACTIVO	ORGANICA	D.L. 276	40	NONAGESIMA SEGUNDA DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL DE LA LEY Nº 29951 (MEMORANDUM N° 4299-2012-MINEDU/SPE-UP)
829241217617	1040952295	MAUCAYLLE ALLOCA, LIDO	CONTRATADO	AUXILIAR DE LABORATORIO	ACTIVO	ORGANICA	D.L. 276	40	ROTACION DE : LARA ARONE, LEONOR, Resolución Nº 02222-2010
829281217611	1031172219	RIVAS ALARCON, TEOFILO	NOMBRADO	TRABAJADOR DE SERVICIO	ACTIVO	ORGANICA	D.L. 276	40	PAP APROBADO

AUXILIAR DE EDUCACION : 3

PERSONAL CAS

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	LEY	J.L.	Leyenda
189281217619	1070337078	VILCHEZ QUISPE, YENIFER CINTYA	CONTRATADO	PSICOLOGO	ACTIVO	EVENTUAL	DL 1057	48	PERSONAL CAS DL 1057
189281218922	1031174992	FLORES MESARES JUANA	CONTRATADO	SECRETARIO	ACTIVO	EVENTUAL	DL 1057	48	PERSONAL CAS DL 1057
189281217221	1080103304	SILVERA CHILINGANO ANDRES	CONTRATADO	VIGILANTE	ACTIVO	EVENTUAL	DL 1057	48	PERSONAL CAS DL 1057
189281217762	1031176318	LEGUIA ZUÑIGA MAURO	CONTRATADO	VIGILANTE	ACTIVO	EVENTUAL	DL 1057	48	PERSONAL CAS DL 1057
189281217387	1031166902	GONZALES CAVERO, JOSE	CONTRATADO	VIGILANTE	ACTIVO	EVENTUAL	DL 1057	48	PERSONAL CAS DL 1057
189281217213	1044009775	LUDEÑA LEGUIA, JOSELITO	CONTRATADO	VIGILANTE	ACTIVO	EVENTUAL	DL 1057	48	PERSONAL CAS DL 1057
189281217412	1072094853	LEGUIA ARONI, GERMIOS	CONTRATADO	COORDINADOR DE INNOVACION Y SOPORTE TECNOLÓGICO	ACTIVO	EVENTUAL	DL 1057	48	PERSONAL CAS DL 1057
189281217518	1046136286	VILCHEZ SANCHEZ, MARIA ANGELICA	CONTRATADO	COORDINADOR ADMINISTRATIVO Y DE RECURSOS	ACTIVO	EVENTUAL	DL 1057	48	PERSONAL CAS DL 1057
189281217987	1046628490	VASQUEZ LUDEÑA, RENEE	CONTRATADO	APOYO EDUCATIVO	ACTIVO	EVENTUAL	DL 1057	48	PERSONAL CAS DL 1057

PERSONAL CAS : 9

Total en I.E. : 31

Fecha : 26/06/2018

Hora : 08:55:38

Informe de Plazas



UGEL ANDAHUAYLAS

Programa : Educación Básica

Nivel Educativo : Secundaria

Institución Educativa : SEÑOR DE HUANCA

Código Modular I.E. : 1258680

Gestión : ESTATAL
 Tipo : POLIDOCENTE COMPLETO
 Zona : SIN INFORMACION

DIRECTIVO

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción	Estado	Tipo	LEY	J.L.	Legenda
828241213612	1031186999	YAYIRI CHUU, JUAN LUIS	DESIGNADO	DIRECTOR I.E.	DE004	ORGANICA	LEY 29944	40	DESIGNACION COMO DIRECTIVO DE E.T.P (R.M. N° 368-2018)

DIRECTIVO : 1

DOCENTE

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	LEY	J.L.	Legenda
828211213610	1080069346	GUTIERREZ PORRAS, ATILIO	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 29944	30	REASIGNACION POR INTERES PERSONAL DE:CCORISAPRA ASCUE, FRANCISCO, Resolución N° 5706-2018
828211213613	1031183192	DELGADO SERRANO, DELFIN	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 29944	30	REASIGNACION POR UNIDAD FAMILIAR DE:ECHEGARAY UGARTE, LIZ MARIA ANTONIETA, Resolución N° 2992-2015
828211213616	1041929232	QUISPE ARCOS, CESAR ELVIS	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 30328	30	REASIGNACION POR INTERES PERSONAL DE:CHIRAPA CURASCO, GUADALUPE, Resolución N° 2971-2015
828211213617	1046107927	OTERO ORTIZ, SILVIA	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 30328	30	REASIGNACION POR INTERES PERSONAL DE:PARIONA FLORES, ROCIO, Resolución N° 4850-2018
828211213619	1002167375	TAGLE TAGLE, NESTOR RAUL	NOMBRADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 29944	30	REASIGNACION DE PERSONAL DOCENTE : VENEGAS VERGARA, CIRILO FABIO, Resolución N° 0153-2005
828241213618	1009720342	CHIPANA ENCISO, AMPARO CLARITA	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 30328	30	REASIGNACION POR INTERES PERSONAL DE:CARREÑO AREVALO, ANTONINO, Resolución N° 5482-2017
828211213618	1040525008	CARRASCO HUAMAN, GERONIMO	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	EVENTUAL	LEY 30328	30	PAP APROBADO 2018
828211213617	1010580489	PARIONA FLORES, ROCIO	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	EVENTUAL	LEY 30328	30	PAP APROBADO 2018
828211213617	1043432446	CAVERO GONZALES, WILBERT TOMAS	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	EVENTUAL	LEY 30328	30	PAP APROBADO 2018
828241213618	1046396792	HANCCO CALLA, RUDY GILBERTO	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	EVENTUAL	LEY 30328	30	PAP APROBADO 2018
828211213645	1043890959	RINCON ROMAN, DELIA VEANEY	CONTRATADO	PROFESOR	ACTIVO	ORGANICA	LEY 30328	30	PAP APROBADO 2018

DOCENTE : 11

AUXILIAR DE EDUCACION

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	LEY	J.L.	Legenda
820281215614	1042976274	FIERRO VILLANO, CLIMACO	CONTRATO	AUXILIAR DE EDUCACION	ACTIVO	ORGANIC A	LEY 30493	30	NONAGESIMA SEGUNDA DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL DE LA LEY N° 29951 (D.S. N° 122-2013-EF, MEMORANDUM N° 5355-2013-MINEDU/SPE-UP)

AUXILIAR DE EDUCACION : 1

Fecha: 26/06/2018

Hora: 09:12:20

PERSONAL CAS

Código Plaza	Cód.Mod.	Apellidos y Nombres	Situación	Descripción del Cargo	Estado	Tipo	LEY	J.L.	Leyenda
720281215714	1040119578	CACERES GUZMAN, ANIBAL	CONTRATADO	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	ACTIVO	EVENTUAL	DL. 1057	30	PERSONAL CAS DL 1057
720281215716	1070223276	HUAMAN VARGAS, KARINA	CONTRATADO	PSICOLOGO	ACTIVO	EVENTUAL	DL. 1057	30	PERSONAL CAS DL 1057
720281215718	1040693803	LANDA GAMIO, ELSA MARGOT	CONTRATADO	SECRETARIO	ACTIVO	EVENTUAL	DL. 1057	30	PERSONAL CAS DL 1057
720281215721	1031182044	CHOCCE CCARHUAS EUSEBIO	CONTRATADO	VIGILANTE	ACTIVO	EVENTUAL	DL. 1057	30	PERSONAL CAS DL 1057
720281215723	1040517123	CASA FRANCA VELASQUE CIRILO	CONTRATADO	VIGILANTE	ACTIVO	EVENTUAL	DL. 1057	30	PERSONAL CAS DL 1057
720281215724	1042403209	QUIJANO PEREZ JUAN	CONTRATADO	VIGILANTE	ACTIVO	EVENTUAL	DL. 1057	30	PERSONAL CAS DL 1057
720281215726	1047469466	HURTADO HUAMAN AMERICO	CONTRATADO	COORDINADOR DE INNOVACIÓN Y SOPORTE TECNOLÓGICO	ACTIVO	EVENTUAL	DL. 1057	30	PERSONAL CAS DL 1057
720281215728	1044146414	CESPEDES GASPAR, ALFREDO	CONTRATADO	COORDINADOR ADMINISTRATIVO Y DE RECURSOS	ACTIVO	EVENTUAL	DL. 1057	30	PERSONAL CAS DL 1057
720281215732	1070230735	CCOCHAYHUA, FIERRO NANCY ROSITA	CONTRATADO	APOYO EDUCATIVO	ACTIVO	EVENTUAL	DL. 1057	30	PERSONAL CAS DL 1057

PERSONAL CAS: 9

Total en I.E.: 22

Fecha : 26/06/2018

Hora : 09:12:20