

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



**RELACIONES INTERPERSONALES Y SU GRADO DE CORRELACIÓN CON
LA FUNCIÓN DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
“POLITÉCNICO HUÁSCAR” DE LA CIUDAD DE PUNO, DURANTE EL AÑO
ESCOLAR 2016**

TESIS

PRESENTADA POR:

BETSSY RUTH QUINTANA ARGANDOÑA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN LA ESPECIALIDAD DE LENGUA,
LITERATURA, PSICOLOGÍA Y FILOSOFÍA**

PROMOCIÓN: 2016 - II

PUNO - PERÚ

2017

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

RELACIONES INTERPERSONALES Y SU GRADO DE CORRELACIÓN CON LA FUNCIÓN DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "POLITÉCNICO HUÁSCAR" DE LA CIUDAD DE PUNO, DURANTE EL AÑO ESCOLAR 2016

BETSSY RUTH QUINTANA ARGANDOÑA

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN LENGUA, LITERATURA, PSICOLOGÍA Y FILOSOFÍA



28 DIC 2017

APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

PRESIDENTE : _____
Dr. Francisco Charaja Cutipa

PRIMER MIEMBRO : _____
Dr. Jorge Adalberto Sotomayor Salinas

SEGUNDO MIEMBRO : _____
M.Sc. Yeny Flora Condori Lazarte

DIRECTOR : _____
Dra. Sara María Arista Santisteban

ASESOR : _____
Dr. Guillermo Zevallos Mendoza

Área: Administración educativa

Tema: Relaciones humanas en educación

Fecha de sustentación: 20 / Dic / 2017

DEDICATORIA

A Dios:

Por haberme permitido llegar hasta este punto, haberme dado salud para lograr mis objetivos, por estar en cada paso que doy, por ser mi fortaleza y por siempre cuidarme.

A mis padres Juan y Josefa :

Por haberme apoyado incondicionalmente en todo momento, por los ejemplos de perseverancia y constancia que los caracterizan, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi familia y amigos (as) :

Por acompañarme en este camino, por su apoyo incondicional y demostrarme que siempre podré contar con ustedes.

Betssy Ruth Quintana Argandoña

AGRADECIMIENTOS

A DIOS, porque considero que sin él nada esto hubiera sido posible, por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera.

A la Universidad Nacional del Altiplano –Puno.

Especialmente mi reconocimiento a todos los docentes de la Facultad de Educación, Escuela Profesional: Educación Secundaria, Especialidad: Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía, a quienes agradezco por brindarme sus conocimientos.

También agradecer a mis amigas por confiar, creer en mí y haber hecho de mi etapa universitaria un trayecto de vivencias que nunca olvidaré, Alejandra y Sandra.

Finalmente, agradezco a todos los que fueron mis compañeros de clase durante todos los niveles de universidad, ya que gracias al compañerismo, amistad y apoyo moral, han aportado con un granito de arena a mi formación profesional.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN 9

ABSTRACT 11

INTRODUCCIÓN 13

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema 14

1.2 Definición del problema de investigación..... 16

1.2.1 Definición general 16

1.2.3 Definiciones específicas 16

1.3 Delimitación del problema de investigación 16

1.4 Justificación del problema de investigación 16

1.5 Objetivos de la investigación 19

1.5.1 Objetivo general..... 19

1.5.2 Objetivos específicos 19

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación 20

2.2 Sustento teórico 24

2.2.1 Las Relaciones Interpersonales 24

2.2.2 La inclusión 25

2.2.3 El Control 26

2.2.4 El afecto..... 27

| | |
|--|----|
| 2.2.5 Relaciones Interpersonales entre los Docentes..... | 29 |
| 2.2.6 Importancia de las relaciones interpersonales | 30 |
| 2.2.7 Función Docente..... | 30 |
| 2.2.8 Enseñanza –Aprendizaje | 33 |
| 2.2.9 Actividades Extracurriculares | 35 |
| 2.2.10 Orientación Estudiantil | 36 |
| 2.2.11 Atención a la Comunidad | 36 |
| 2.2.12 Actualización Pedagógica | 36 |
| 2.2.13 Actividades de Planeación y Evaluación Institucional..... | 38 |
| 2.3 Glosario de términos básicos | 40 |
| 2.4 Hipótesis..... | 41 |
| 2.4.1 Hipótesis general | 41 |
| 2.4.2 Hipótesis específicas | 41 |
| 2.5 Operacionalización de variables | 42 |

CAPÍTULO III

DISEÑO MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

| | |
|---|----|
| 3.1 Tipo y diseño de investigación..... | 43 |
| 3.2 Población y muestra | 44 |
| 3.3 Técnicas e instrumentos | 44 |
| 3.4 Plan de recolección de datos | 46 |
| 3.5 Plan de tratamiento de datos | 47 |
| 3.5 Diseño estadístico..... | 48 |

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

| | |
|--|----|
| 4.1 Las Relaciones Interpersonales | 51 |
|--|----|

| | |
|---|----|
| 4.2 Función Docente | 53 |
| 4.3 Correlación entre las variables: relaciones interpersonales y función docente de los educadores en la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016 | 56 |
| DISCUSIÓN: | 58 |
| CONCLUSIONES | 61 |
| RECOMENDACIONES | 63 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 64 |
| ANEXOS | 69 |

ÍNDICE DE CUADROS

| | |
|---|----|
| Cuadro N° 1 Población de docentes de la I.E.S “Politécnico Huáscar” | 44 |
| Cuadro N° 2 Relaciones Interpersonales de los docentes | 51 |
| Cuadro N° 3 Función Docente | 53 |
| Cuadro N° 4 Distribución bidimensional de variables: relaciones interpersonales y función docente de los educadores en la Institución Educativa secundaria “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016..... | 56 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico N° 1 Relaciones Interpersonales de los docentes..... | 51 |
| Gráfico N° 2 Función Docente..... | 54 |

RESUMEN

La presente investigación busca responder la siguiente interrogante ¿Cuál es el grado de correlación entre las relaciones interpersonales y la función docente de los educadores en la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016? En donde el objetivo principal es determinar el grado de correlación que existe entre las relaciones interpersonales y la función docente de los educadores.

En el marco teórico se muestra los antecedentes de investigación que correlacionan las relaciones interpersonales y la función docente. En el mismo marco teórico se menciona las principales teorías que sustentan y explican la hipótesis que se plantea. Estas teorías se refieren a las dos variables de investigación que describen las relaciones interpersonales y la función docente. Luego se definen los términos más importantes de la investigación. En la hipótesis general se plantea que hay una correlación alta entre las relaciones interpersonales y la función docente de los educadores.

El tipo de investigación es descriptivo y el diseño de investigación es correlacional, para lo cual se realizó una encuesta para ambas variables. La población estuvo conformada por los docentes de la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, en total 20 docentes entre varones y mujeres.

El diseño estadístico que se usó para comprobar la prueba de hipótesis corresponde a la prueba Correlación de Pearson. Teniendo como resultado principal que existe una correlación alta y directa entre las relaciones interpersonales y la función docente de los educadores. Esto se demuestra con la Prueba de Pearson, en donde se obtuvo que el coeficiente de correlación es de 0,8 lo cual nos indica que existe una correlación alta, esto demuestra que si hay buenas relaciones interpersonales, más positiva será la función

docente de los educadores. En la primera variable se observa que las relaciones interpersonales de los docentes son considerablemente medio alto en 50% y alto en 50% según la opinión de los encuestados; esto quiere decir que los factores como la inclusión, control y afecto es regulado favorablemente por los docentes de la institución educativa. Así mismo la función docente es considerablemente medio alto en 50%, alto en 50 %, según la opinión de los encuestados; esto quiere decir que los factores como la enseñanza-aprendizaje, actividades extracurriculares, orientación Estudiantil, atención a la comunidad, actualización pedagógica, actividades de planeación y evaluación institucional es regulado eficientemente por los docentes de la institución educativa.

Palabras Clave: Relaciones interpersonales, función docente, correlación.

ABSTRACT

The present investigation seeks to answer the following question: What is the degree of correlation between the interpersonal relationships and the teaching function of the educators in the I.E.S "Politécnico Huáscar" of the city of Puno, during the 2016 school year? Where the main objective is to determine the degree of correlation that exists between interpersonal relationships and the teaching function of educators.

In the technical framework shows the research background that correlate interpersonal relationships, teaching function and job performance. In the same theoretical framework, the main theories that support and explain the hypothesis that arises are mentioned. These theories refer to the two research variables that describe interpersonal relationships and the teaching function. Then the most important terms of the investigation are defined. In the general hypothesis, it is suggested that there is a high correlation between interpersonal relationships and the teaching function of educators.

The type of research is descriptive and research design is correlational, for which a survey was conducted for both variables. The population was conformed by the teachers of the I.E.S "Politecnico Huáscar" of the city of Puno in total 20 teachers between men and women.

The statistical design used to verify the test of the hypothesis corresponds to the Pearson Correlation test. Having as a main result that there is a high and direct correlation between interpersonal relationships and the teaching function of educators. This is demonstrated with the Pearson test, where it was obtained that the correlation coefficient of 0.8 which indicates that there is a high correlation, this shows that if there are good interpersonal relationships, more positive is the teaching function of educators. In the first variable it is

observed that the interpersonal relationships of the teachers are half medium high in 50% and high in 50% according to the opinion of the respondents; this means that factors such as inclusion, control and affection are favorably regulated by the teachers of the educational institution. Likewise, the teaching function is medium medium high by 50%, high by 50%, according to the opinion of the respondents; this means that factors such as Teaching-Learning, Extracurricular Activities, Student Orientation, Community Care, Pedagogical Update, Planning activities and institutional evaluation are efficiently regulated by the teachers of the educational institution.

Keywords: Interpersonal relationships, teaching function, correlation.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación refiere el tema relaciones interpersonales y su asociación a la función docente. El estudio de las relaciones interpersonales nunca deja de ser vigente en toda institución educativa, una parte del ejercicio profesional tiene que ver con las relaciones que establecen los docentes durante las labores educativas.

Este informe que se pone a consideración de los señores jurados consta de los siguientes capítulos:

El capítulo I referido al planteamiento del problema de investigación, cuyas partes son la descripción del problema, la definición del problema, la delimitación de la investigación, la justificación de la investigación, el objetivo general y los objetivos específicos.

En el capítulo II se encuentra el marco teórico, cuyas partes son los antecedentes de investigación, el sustento teórico, la definición de términos básicos, hipótesis general y las hipótesis específicas y el sistema de variables.

En el capítulo III se encuentra el diseño metodológico de investigación cuyas partes son el tipo y diseño de investigación, la población de la investigación, la ubicación y la descripción de la población, las técnicas y los instrumentos de recolección de datos, el procedimiento del experimento y el diseño estadístico para la prueba de hipótesis.

En el capítulo IV se muestran los resultados de la investigación en cuadros y la aplicación del diseño estadístico. Luego se pueden leer conclusiones y sugerencias del presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

En nuestro país, podemos observar la falta de las buenas relaciones interpersonales, en diversos ámbitos sociales y laborales , lo cual trae mucho conflicto en las personas en el centro de trabajo y hasta en la convivencia familiar misma, por otra parte es de suma importancia saber que el tener una buena relación interpersonal afectará diversos aspectos es por ello que se ha elegido este tema para determinar ,cuál es la correlación que existe entre la relaciones interpersonales y la función docente, ya que se considera que, si hay buenas relaciones interpersonales entre docentes, habrá una buena función del docente a nivel global .

Dentro del ámbito educativo, en la institución objeto de nuestro estudio, se hace evidente con mucha frecuencia, la presencia de barreras que dificultan el sano desenvolvimiento de las relaciones interpersonales. Factores como la falta de inclusión, de control y afecto, impiden mantener la sensación de equilibrio que se anhela obtener en toda interacción.

Nuestra región no es ajena a estas contrariedades, podemos ver controversias entre docentes, en estas situaciones los educadores toman una actitud rebelde y no se llega a establecer una buena comunicación y por ende tampoco buenas relaciones interpersonales entre colegas, en algunos casos podemos apreciar que los docentes toman una actitud prepotente o impositiva frente a sus compañeros de trabajo. Además de ello podemos apreciar que algunos directivos no permiten que los docentes participen manifestando sus

opiniones, ya que los intimidan o en otros casos ni siquiera prestan atención a las intervenciones.

Considero que si se llegaría a establecerse adecuadas relaciones interpersonales entre docentes, podría haber una mejora en cuanto a las funciones del docente, las cuales son las siguientes: la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza – aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos. De tal manera que todos los docentes puedan trabajar apuntando a un mismo objetivo.

En la ciudad de Puno en la Institución Educativa Secundaria “Politécnico Huáscar”, los integrantes hacen notar la falta de inclusión, de control y afecto. Pues se observa la falta de respeto entre docentes considero que esto sucede porque no se ha llegado a establecer buenas relaciones interpersonales. Es por ello que también se evidencia la defectuosa función por parte de los docentes en cuanto a sus actividades pedagógicas.

En algunas situaciones se ponen en manifiesto la existencia de una marcada problemática en las relaciones interpersonales. Entre algunos se puede mencionar la poca ayuda entre compañeros en la ejecución de sus labores y actividades del calendario cívico escolar provocando maltrato verbal, falta de comunicación permanente y eficiente entre colegas. Lo cual impulsa a la investigadora a hacer énfasis en las relaciones interpersonales en relación con la función que desempeñan los mismos.

1.2 Definición del problema de investigación

1.2.1 Definición general

¿Cuál es el grado de correlación entre las relaciones interpersonales y la función docente de los educadores en la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016?

1.2.3 Definiciones específicas

- a) ¿Qué nivel de relaciones interpersonales existe entre los educadores en la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016?
- b) ¿Cuál es nivel de la función docente de los educadores en la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016?
- c) ¿Cuál es coeficiente de correlación entre la variable relaciones interpersonales y la variable función docente en la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016?

1.3 Delimitación del problema de investigación

- a) Población de estudio : Docentes
- b) Lugar de estudio: I.E.S. “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno.
- c) Variables de estudio: Relaciones Interpersonales/ Función Docente.
- d) Tiempo del estudio : Noviembre del año 2016.
- e) Tipo de investigación: Correlacional.

1.4 Justificación del problema de investigación

Desde el punto de vista teórico, la investigación propuesta busca, tomando como referencia la teoría de Schutz citado por Fritzen (2003), la descripción de los conceptos

básicos de relaciones interpersonales y por otra parte lo indicado por el Estado Peruano en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente para la descripción de la función docente. Dicha descripción permitirá utilizar los elementos teóricos con que se pueden medir estas variables, lo cual viabilizará el análisis de las mismas desde los teóricos de referencia en una situación real como lo es el contexto de la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, lo que tiene relevancia, dado que se realizará un aporte haciendo más accesible las teorías de referencia las cuales pueden emplearse en futuras investigaciones.

La relevancia práctica de este estudio radica en que al dar respuesta a los objetivos de la investigación, esta información se podrá utilizar para incidir posteriormente en las relaciones interpersonales y función docente de los miembros de la institución con lo cual se mejoraría la eficacia y eficiencia del personal que se desempeña como docente en la I.E.S “Politécnico Huáscar”. Por ejemplo, los resultados del análisis estadístico de los cuestionarios permitirán identificar las fortalezas y debilidades develadas en las dimensiones lo que ayudará a tomar acciones para fortalecer lo que sí funciona y buscar soluciones a las que se expresen como dificultades.

La importancia social de esta investigación consiste en mejorar la autoimagen y aumentar la efectividad en situaciones sociales y profesionales de los docentes. El comportamiento asertivo puede optimizar la contribución de los mismos a un contexto social, que en este caso representa el aula de clases.

Por lo antes expuesto, es de hacer notar la importancia que tiene para los docentes el contar con este material, que le sirva de herramienta para lograr una comunicación más apropiada entre docentes. En síntesis, la justificación dada permite concertar que este estudio reviste importancia y relevancia al ámbito psico-social-educativo. Es necesario

destacar que cada individuo es una mezcla compleja de pensamientos, sentimientos, actitudes, percepciones y obstrucciones. Estos elementos, entre otros permiten concluir que no es fácil que el recurso humano mantenga relaciones armoniosas entre sí. Las relaciones interpersonales son fundamentales para que las organizaciones logren sus objetivos.

Por lo tanto es necesario promover y conservar excelentes relaciones humanas que permitan incrementar la productividad y crear un clima laboral favorable para el funcionamiento efectivo de la institución.

1. Esta investigación que se realiza aporta un tema que generalmente se soslaya, las relaciones interpersonales en un centro educativo.
2. Ofrecería alternativas que permitan mejorar las relaciones interpersonales de la institución.
3. Lograría crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basadas en reglas aceptadas por todos y fundamentalmente respecto de la persona humana.
4. La promoción de las buenas relaciones interpersonales, a su vez, sirve para los docentes involucrados en la investigación, las buenas maneras de trabajar, es decir, la práctica de las buenas relaciones deben servir como ejemplo para la formación de una adecuada personalidad en los estudiantes.

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo general

Determinar el grado de correlación que existe entre las relaciones interpersonales y la función docente de los educadores en la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016.

1.5.2 Objetivos específicos

- a) Identificar el nivel de las relaciones interpersonales existentes entre los educadores de la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016.
- b) Señalar el nivel de la función docente de los educadores de la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016.
- c) Señalar el coeficiente de correlación entre la variable relaciones interpersonales y la variable función docente en la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Molina y Pérez (2006), quienes reportan un estudio sobre el clima de relaciones interpersonales para la convivencia y el aprendizaje en el aula. Se develan las percepciones del docente y los estudiantes acerca de las relaciones interpersonales en un aula de clases y se interpreta su relación con el clima de convivencia que se desarrolla y con la actuación del docente como conductor y organizador del clima en el aula. Los fundamentos onto-epistemológicos se ubicaron en la perspectiva interpretativa, fenomenológica y humanista; la metodología fue etnográfica. El escenario, un aula de octavo grado de Educación Básica. Esta investigación reportó la necesidad de desarrollar en las personas las competencias individuales y sociales, necesarias para afrontar las demandas propias de una realidad sometida a un permanente cambio. Ello sugiere que la escuela, además de alfabetizar con letras y números, debe propiciar también la alfabetización de las emociones, las habilidades sociales, la toma de decisiones y el manejo de las relaciones interpersonales.

En la Universidad de Oriente, Castro (1999), en su investigación: “Análisis de las relaciones Interpersonales entre los empleados de la coordinación de la Red de Bibliotecas Públicas del estado Monagas, sus unidades de Apoyo y la Biblioteca Central “Dr. Julia Padrón” Estado Edo Mogamas 1999”, concluyó lo siguiente:

En la institución prevalecen dos formas de comunicación: la formal e informal, siendo la segunda la que se beneficia las relaciones interpersonales en la organización, debido a que la dirección predominante en los canales de comunicación es horizontal, lo

cual facilita las actividades desarrolladas y por ende la fluidez verbal entre los miembros del mismo nivel jerárquico. (p.15)

Bolaños (2015), en su trabajo de investigación titulado "Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos", en donde uno de sus objetivos busca establecer los niveles de relaciones interpersonales que manejan los maestros de los institutos por cooperativa del distrito 090105 de Quetzaltenango, en la investigación se menciona que lo más complicado para un director es tratar con los profesores, pues existen bajos niveles de profesionalismo, los docentes se rehúsan al cambio, entre otros. Y es que los centros educativos son en general heterogéneos en cuestiones de edad, experiencia, capacidades y es literalmente un problema cuando los maestros son recién graduados, pues frecuentemente abandonan esta labor cuando encuentran una mejor oportunidad de trabajo, lo que ocasiona que se constituyan equipos inestables y con una rotación de personal alta, el autor concluye que: La incidencia que existe entre relaciones interpersonales de los docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos en el distrito 090105 no es evidente, pues el nivel de interacciones entre los maestros y la calidad de estos es buena, pues presentan valores teóricos como el respeto, la tolerancia, la escucha, presentan relaciones de amistad, tienen percepciones positivas de sí mismos y de los demás así como un buen nivel de comunicación, por lo tanto incide en el manejo de conflictos con un nivel muy bajo pero aceptable, ya que están abiertos al diálogo, están conscientes que el acuerdo mutuo es una buena opción de solución de problemas, aunque la confrontación y la negociación la consideran un tanto débil.

El estudio experimental realizado por Calvo (2010), tuvo como objetivo determinar la efectividad de una Intervención Conciliatoria de la Tercera Parte en la

mejora de las relaciones interpersonales en las dos plantas de una Empresa de Productos de Consumo. Se trabajó con veintitrés personas de dos plantas de producción divididas en manufactura, empaque y bodega. Se utilizó la Escala de Efectividad en las Relaciones Humanas con 17 preguntas que medían la productividad, comunicación, definición de metas, actitud del grupo y finalmente liderazgo. La Escala se usó antes y después de la Intervención para comparar los resultados y establecer si mejoraban las relaciones interpersonales de los grupos. Se concluye que existieron mejoras en la mayoría de los punteos de las áreas que medía la Escala de Efectividad en las Relaciones Humanas y que por medio de la realización de la Intervención Conciliatoria de la Tercera Parte cada empleado tuvo la oportunidad de mejorar la comunicación con los otros grupos y de establecer soluciones para resolver los problemas que tenían y que afectaban su efectividad y eficiencia en la Empresa.

En la investigación descriptiva realizada por Chan (2010) la cual lleva por título “Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la empresa textil”, se planteó cómo están establecidas las relaciones interpersonales y el clima organizacional, en los grupos laborales de las industria textil de las empresas de la zona dos del municipio de Quetzaltenango, en el cual, colaboraron empleados administrativos y operativos. La indagación ejecutada, contiene forma descriptiva, por cuanto en ella se intenta apreciar el conocimiento, práctica, y conductas de los trabajadores, en relación al interesante tema de las relaciones interpersonales y, al no menos importante ambiente organizacional. Al cierre del análisis y discusión de los resultados correspondientes se determinó que los grupos humanos de las empresas analizadas, presentan debilidad en las relaciones interpersonales. En cuanto al clima laboral se realizó una medición diagnóstica donde se

encontró que, un 60% de las variables propuestas presentan bajo nivel, lo que indica una similitud entre el ambiente laboral, y la interacción humana.

En el estudio García (2010), realizó una investigación de tipo descriptivo con el objetivo de establecer la influencia que tienen las relaciones interpersonales en el desempeño de los trabajadores, que se realizó con los trabajadores del Programa Moscamed del municipio de Huehuetenango. Se concluyó, que las relaciones interpersonales influyen en el desempeño de los trabajadores y que debe trabajarse para mejorarlas y fortalecerlas para que el personal que labore dentro de la empresa mantenga el alto nivel de desempeño.

Yanez (2006), en su investigación, tuvo como objetivo obtener un consenso con cuatro paneles de expertos sobre cuáles son las conductas y actitudes que favorecen la percepción de confianza entre profesores, aplicando como metodología la técnica delphi, la cual generó como resultado que a través de las relaciones interpersonales se desarrolla más la confianza entre los profesores para obtener un clima de integridad. Los participantes fueron considerados expertos en el tema de relaciones humanas dado que en su calidad tanto de profesores e investigadores universitarios abordan directa e indirectamente temáticas estrechamente relacionadas a la comunicación, confianza e interacción social. Por otra parte, en su calidad de integrantes de un Departamento, forman parte de grupos de trabajo y tienen la experiencia de establecer relaciones profesionales con sus colegas. Resaltando en su investigación, que no solo las relaciones interpersonales logran mejorar el clima organizacional dentro de las instituciones, sino que, también debe existir cierto grado de confianza entre los individuos que desempeñan funciones dentro de la misma, para así lograr, un equipo sólido y por ende pueda percibirse un clima armonioso .

Osorio (2007), realizó un estudio descriptivo que tuvo por objetivo determinar la incidencia de las relaciones entre profesor y estudiante en el rendimiento del aprendizaje del nivel primario. Se utilizó una muestra conformada por 3774 sujetos, entre ellos directores, profesores y alumnos, de 16 escuelas oficiales de San Pedro Necta, Huehuetenango. Los resultados demuestran que las relaciones interpersonales entre profesor y estudiantes del Nivel Primario en el sector oficial son generalmente defectuosas y conflictivas, motivado esto por una cultura de autoritarismo, pero también de relaciones defectuosas que se trasladan del ambiente familiar y social a la escuela.

2.2 Sustento teórico

2.2.1 Las Relaciones Interpersonales

Según Schutz, citado por Fritzen (2003), autor de la teoría de las “Necesidades Interpersonales”, dice que “los miembros de un grupo no se integran sino a partir del momento en que ciertas necesidades fundamentales son satisfechas por el grupo”. Esas necesidades, según Schutz, son fundamentales porque todo ser humano que se reúne, en un grupo cualquiera, las experimenta aunque en grados diversos. Por otro lado, esas necesidades son interpersonales en el sentido de que sólo en grupo y a través del grupo pueden ser satisfechas adecuadamente.

Según sus propias declaraciones, Schutz comenzó a especular teóricamente sobre el ser humano y sus necesidades a partir de un comentario de su, por entonces, pequeña hija: "La gente necesita de la gente". Para Schutz este fue su primer postulado: El ser humano tiene necesidad de otros seres humanos: necesidad de aceptación, de comprensión, de libertad; es decir, necesidades interpersonales. Tales necesidades solo pueden ser satisfechas mediante una relación con otra persona. Por otra parte observó que la insatisfacción de una necesidad interpersonal genera en el organismo la misma

sensación de ansiedad que la insatisfacción de una necesidad fisiológica como el hambre o el sueño entre otras.

Según sus investigaciones, Schutz (citado por Fritzen, 2003) logra identificar tres necesidades interpersonales: la necesidad de inclusión, la necesidad de control y la necesidad de afecto. Toda persona, al entrar en un grupo, se preocupa inicialmente por la inclusión, pasa luego por el control y finalmente, intenta satisfacer sus necesidades de afecto.

Entonces podemos decir, según sus investigaciones Fritzen, (2003) de que las relaciones interpersonales dependerán de la medida en que sean satisfechas las necesidades interpersonales, antes mencionadas.

2.2.2 La inclusión

Según Shutz, la necesidad de inclusión se define como la que experimenta todo nuevo miembro de un grupo de sentirse aceptado, integrado, valorizado totalmente por aquellos a los cuales se une.

En esta primera etapa, la persona se formula las siguientes preguntas: ¿Cómo seré aceptado?; ¿Quién me aceptará?; ¿Quién me rechazará?; ¿Qué debo hacer para ser aceptado? Aún durante esa primera etapa, las personas toman conciencia de sí entraron al grupo correcto o no. Es decir, buscan sondear entre los otros miembros del grupo para ver a quienes se asemeja su estilo de vida, su modo de vestir, su manera de hablar y de ser. Es una etapa importante para establecer la confianza y el sentimiento de pertenencia. En todo grupo donde hay confianza, se da un aumento de la estima y la confianza personal. Para el funcionamiento de un grupo eficaz, la satisfacción de la necesidad de inclusión representa un prerrequisito indispensable.

Todo participante de un grupo puede colaborar en su propia inclusión y en la de los otros: (a) Designando a alguien como recepcionista, encargado de saludar a los participantes de la reunión. (b) Tomando las medidas para que todos tengan su credencial. (c) Sugiriendo un ejercicio de acercamiento y de presentación cuando hubiera miembros nuevos. (d) Haciendo su propia presentación. (e) Ofreciendo un “cafecito” o algún refresco en el intervalo para promover, de esta manera, una mayor socialización del grupo.

2.2.3 El Control

Según Schutz, una vez satisfecha la necesidad de inclusión, la atención de la persona se dirige hacia la influencia y el control. Para Schutz, la necesidad de control consiste, para cada miembro, en definirse a sí mismo sus propias responsabilidades en el grupo y también las de cada uno de los que conforman el grupo con él. En otras palabras, es la necesidad que experimenta cada nuevo miembro de sentirse totalmente responsable por aquello que constituye el grupo: sus estructuras, sus actividades, sus objetivos, su crecimiento, sus progresos.

En esta siguiente etapa, la persona se formula las siguientes preguntas: El grupo del que participo, ¿Bajo el control de quién está?; ¿Quién tiene autoridad sobre quién, en qué y por qué?; ¿Cómo puedo influir en este grupo?; ¿Cómo se toman las decisiones?; ¿Qué poder tengo yo en este grupo?

Todo participante de un grupo puede igualmente aprender, practicar y compartir la influencia y el control cuando:

- Busque una posición de mando o una función en el grupo.
- Se sienta bien cuando otros buscan el mando.
- Sienta que aumenta su propia influencia en el grupo.

- Aprenda los diversos estilos de decisión.
- Acepta la rotación de mando y demás funciones dentro del grupo.

2.2.4 El afecto

La tercera y última necesidad interpersonal, considerada fundamentalmente por Schutz en toda dinámica de grupos, es la necesidad del afecto. La necesidad de afecto que sienten, en diversos grados y según modalidades distintas y a veces opuestas, las personas que deben o quieren vivir o trabajar en grupo consiste, de acuerdo con Schutz, en querer obtener pruebas de ser totalmente valorizados por el grupo. Aquel que se integra a un grupo aspira a no solo a ser respetado, o estimado, por su competencia o sus recursos, sino a ser aceptado como persona; no solo por lo que tiene sino también por lo que es. En esta tercera etapa, la persona se pregunta: ¿Quién me estima?; ¿A quién aprecia más?; ¿Cuáles son las normas utilizadas por el grupo para expresar afecto y amistad?

Los miembros de un grupo satisfacen su propia necesidad de afecto y la de los otros cuando: (a) Buscan llegar más temprano a la reunión del grupo con el objetivo de conocer mejor a los otros. (b) Expresan verbalmente lo que sienten en relación con los otros. (c) Apoyan verbalmente el trabajo de los otros, aplaudiendo aquello que les gusta o expresando su apreciación por escrito.

Silviera (2014), define las relaciones interpersonales como el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones, las relaciones interpersonales, son también el origen de oportunidades, diversión y entretenimiento de los seres humanos, se consideran una fuente de aprendizaje, el cual, en ocasiones puede molestar o incomodar a los individuos, estas interacciones son un excelente medio de enriquecimiento personal, trato humano, pautas de comportamiento social y la satisfacción de la curiosidad, pues

los demás son una fuente ilimitada de sorpresas, novedades, información, cambio de impresiones así como de opiniones.

Davis y Newstrom (2003), indican que las organizaciones requieren que las personas trabajen juntas y se comuniquen, frecuentemente en pares. En teoría, estas relaciones interpersonales deben ser productivas, cooperativas y satisfactorias. En realidad, la gente se topa con que no es así: casi todas las relaciones de trabajo producen cierto grado de conflicto con el paso del tiempo. Que los conflictos sean constructivos o destructivos depende de las actitudes y habilidades de sus participantes, así como de las presiones del tiempo y la falta de recursos. Es necesario identificar las diferencias clave de la personalidad, ser sensibles a sus efectos y adaptarse a ellas. Teniendo éxito en esto, es factible prevenir algunos conflictos o por lo menos atenuarlos.

López, M (2006), define que las relaciones interpersonales son las capacidades que se poseen de desenvolverse y darse a conocer con otros individuos dentro de una sociedad y estas deben desarrollarse de manera que faciliten la convivencia con las personas que forman el entorno familiar, social y laboral. Así mismo, explica que todas las personas establecen numerosas relaciones a lo largo de su vida, como las que se dan con los padres, los hijos e hijas, con amistades o con compañeros y compañeras de trabajo y estudio. A través de ellas, se intercambian formas de sentir y de ver la vida; también se comparten necesidades, intereses y afectos. A estas relaciones se les conoce como relaciones interpersonales. El ser humano al interactuar con otros individuos, intercambia y construye nuevas experiencias y conocimientos; que facilitan o dificultan la relación, tomar en cuenta que en el nivel en que sea buena o mala la interacción que se tenga con otras personas se hace fácil o difícil vivir en armonía, las buenas relaciones se logran a través de comunicación efectiva y dependen de la madurez humana que se posea.

2.2.5 Relaciones Interpersonales entre los Docentes

Ararteko (2010), explica que en las relaciones interpersonales docentes es inherente la conformación de un equipo laboral, mediante grupos de trabajo, comisiones, entre otros, sin embargo como en todo grupo salen a relucir ciertos aspectos problemáticos que son habituales en toda interrelación, en el caso de los docentes, tendrán que estar anuentes a que, aunque existan puntos de vista diversos, rencillas o diversas perspectivas son ellos los responsables de conducir hacia una misma dirección el proceso educativo, tendrán que desarrollar niveles satisfactorios de clima laboral dentro del claustro, también la disposición para solucionar problemas al tener como punto de partida, las relaciones interpersonales.

El autor explica que son inevitables los conflictos en las relaciones interpersonales entre los docentes de un centro escolar, pues al provenir de diversas culturas chocan entre sí, a esto se le agrega que los niveles de afectividad en este sector son variados, pues algunos maestros podrían presentar niveles de autoestima bajos y éstos se convierten en factores detonantes de malas o buenas relaciones, además se agregan otros como los caracteres psicológicos, estatus social, educación, nivel académico, entre otros.

Las reuniones entre los docentes para tratar temas como el avance de los alumnos, metodologías a utilizar, áreas de aprendizaje, entre otros tópicos constituye un pilar fundamental para reforzar buenas o malas relaciones interpersonales entre ellos, además la frecuencia con la que éstos se reúnen es vital, pues el reunirse una vez al mes, no genera la misma discusión o acercamiento que una o dos veces por semana. El autor expresa que conseguir un nivel óptimo de relaciones interpersonales dentro de los docentes exige constancia y estabilidad emocional, y sobre todo un proceso de cambio.

2.2.6 Importancia de las relaciones interpersonales

López, M. (2006), establece que las relaciones interpersonales juegan un papel importante en el desarrollo integral de la persona. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo. En contrapartida, la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, en definitiva, limitar la calidad de vida. Todas las personas establecen numerosas relaciones a lo largo de su vida, como las que se dan con los padres, los hijos e hijas, con amistades o con compañeros y compañeras de trabajo y estudio. A través de ellas, se intercambian formas de sentir y de ver la vida; también se comparten necesidades, intereses y afectos. Cada persona es única, con sus propias experiencias, sentimientos, valores, conocimientos y formas de vida. Precisamente, en esa diferencia, reside la gran riqueza de las relaciones interpersonales, ya que cuando el ser humano se pone con otros individuos, intercambia y construye con nuevas experiencias y conocimientos pero en esa diferencia está también la dificultad para relacionarse, pues se tiene que hacer un esfuerzo para lograr comprender a los demás y llegar a acuerdos. En ocasiones, las diferentes formas de pensar y actuar, pueden dar como resultado relaciones con desconfianza o vivir conflictos, pero valorar a los demás, aceptar que hay diferencias entre una y otra persona y tratar de comprender, puede ayudar a superar estos obstáculos.

2.2.7 Función Docente

Para definir lo que es la función docente se tomó como parámetro el Art.40 de la Ley de Reforma Magisterial N° 29944 (2012), en el cual se describen los deberes del personal docente peruano y que responden a las funciones que este debe cumplir:

Artículo 40: Deberes

Los profesores deben:

a) Cumplir en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando con responsabilidad y efectividad los procesos pedagógicos, las actividades curriculares y las actividades de gestión de la función docente, en sus etapas de planificación, trabajo en aula y evaluación, de acuerdo al diseño curricular nacional.

b) Orientar al educando con respeto a su libertad, autonomía, identidad, creatividad y participación; y contribuir con sus padres y la dirección de la institución educativa a su formación integral. Evaluar permanentemente este proceso y proponer las acciones correspondientes para asegurar los mejores resultados.

c) Respetar los derechos de los estudiantes, así como los de los padres de familia.

d) Presentarse a las evaluaciones médicas y psicológicas cuando lo requiera la autoridad competente, conforme a los procedimientos que establezca el reglamento.

e) Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo.

f) Aportar en la formulación del proyecto educativo institucional, asumiendo con responsabilidad las tareas que les competan.

g) Participar, cuando sean seleccionados, en las actividades de formación en servicio que se desarrollen en instituciones o redes educativas, Unidades de Gestión Educativa Local, Direcciones Regionales de Educación o Ministerio de Educación.

h) Presentarse a las evaluaciones previstas en la Carrera Pública Magisterial y a las que determinen las autoridades de la institución educativa o las entidades competentes.

i) Ejercer la docencia en armonía con los comportamientos éticos y cívicos, sin realizar ningún tipo de discriminación por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.

j) Conocer, valorar y respetar las culturas locales, en el ámbito nacional, y la lengua originaria.

k) Contribuir a la afirmación y desarrollo cultural y ciudadano de los miembros de la institución educativa de la comunidad local y regional.

l) Informar a los padres de familia sobre el desempeño escolar de sus hijos y dialogar con ellos sobre los objetivos educativos y la estrategia pedagógica, estimulando su compromiso con el proceso de aprendizaje.

m) Cuidar, hacer uso óptimo y rendir cuentas de los bienes a su cargo que pertenezcan a la institución educativa.

n) Asegurar que sus actividades profesionales se fundamenten en el respeto mutuo, la práctica de los derechos humanos, la Constitución Política del Perú, la solidaridad, la tolerancia y el desarrollo de una cultura de paz y democrática.

o) Coadyuvar al trabajo en equipo de los profesores de la institución educativa y, si fuera el caso, de las instancias de gestión educativa descentralizada.

p) Participar en los sistemas tutoriales que desarrolle la institución educativa.

q) Otros que se desprendan de la presente ley o de otras normas específicas de la materia.

Al tener como referencia los deberes anteriores se puede derivar que la función docente implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza -

aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional.

2.2.8 Enseñanza –Aprendizaje

2.2.8.1 La enseñanza

Según Navarro (2004) la enseñanza es el proceso mediante el cual se comunican o transmiten conocimientos especiales o generales sobre una materia. Este concepto es más restringido que el de educación, ya que ésta tiene por objeto la formación integral de la persona humana, mientras que la enseñanza se limita a transmitir, por medios diversos, determinados conocimientos. En este sentido la educación comprende la enseñanza propiamente dicha.

Los métodos de enseñanza descansan sobre las teorías del proceso de aprendizaje y una de las grandes tareas de la pedagogía moderna ha sido estudiar de manera experimental la eficacia de dichos métodos, al mismo tiempo que intenta su formulación teórica. En este campo sobresale la teoría psicológica: la base fundamental de todo proceso de enseñanza-aprendizaje se halla representada por un reflejo condicionado, es decir, por la relación asociada que existe entre la respuesta y el estímulo que la provoca.

El sujeto que enseña es el encargado de provocar dicho estímulo, con el fin de obtener la respuesta en el individuo que aprende. Esta teoría da lugar a la formulación del principio de la motivación, principio básico de todo proceso de enseñanza que consiste en estimular a un sujeto para que éste ponga en actividad sus facultades, el estudio de la motivación comprende el de los factores orgánicos de toda conducta, así como el de las condiciones que lo determinan. De aquí la importancia que en la enseñanza tiene el incentivo, no tangible, sino de acción, destinado a producir, mediante un estímulo en el sujeto que aprende (Arredondo, 1989). También, es necesario conocer las condiciones en las que se encuentra el individuo que aprende, es decir, su nivel de captación, de madurez y de cultura, entre otros.

2.2.8.2 El Aprendizaje

Según Navarro (2004), considera que este concepto es parte de la estructura de la educación, por tanto, la educación comprende el sistema de aprendizaje. Es la acción de instruirse y el tiempo que dicha acción demora. También, es el proceso por el cual una persona es entrenada para dar una solución a situaciones; tal mecanismo va desde la adquisición de datos hasta la forma más compleja de recopilar y organizar la información.

El aprendizaje tiene una importancia fundamental para el hombre, ya que, cuando nace, se halla desprovisto de medios de adaptación intelectuales y motores. En consecuencia, durante los primeros años de vida, el aprendizaje es un proceso automático con poca participación de la voluntad, después el componente voluntario adquiere mayor importancia (aprender a leer, aprender conceptos, etc.), dándose un reflejo condicionado, es decir, una relación asociativa entre respuesta y estímulo. A veces, el aprendizaje es la consecuencia de pruebas y errores, hasta el logro de una solución válida. De acuerdo con

Pérez (1992), el aprendizaje se produce también, por intuición, o sea, a través del repentino descubrimiento de la manera de resolver problemas.

2.2.9 Actividades Extracurriculares

Se consideran actividades complementarias las organizadas durante el horario escolar por los centros, de acuerdo con su proyecto curricular y que tienen un carácter diferenciado de las propiamente lectivas, por el momento, espacio o recursos que utiliza.

Se consideran actividades extraescolares las encaminadas a potenciar la apertura del centro a su entorno y a procurar la formación integral del alumnado. Las actividades extraescolares se realizan fuera del horario lectivo, tendrán carácter voluntario para el alumnado y buscarán la implicación activa de toda la comunidad educativa.

Es otra jornada paralela para muchos jóvenes activos que cada vez se suman a las actividades extracurriculares que organizan las instituciones secundarias, las universidades, organizaciones no gubernamentales.

Los jóvenes que participan en estas actividades aseguran que no se trata de una manera de pasar el tiempo, sino que les hace sentir independientes, “que somos importantes para el grupo y sabemos hacer cosas bien”.

“Las actividades extracurriculares significan momentos de esparcimiento y aprendizaje. Son fundamentales porque complementan la vida cotidiana, la enriquecen y ayudan a forjar la personalidad. Te dan una mejor definición del carácter y la toma de decisiones e incluso una mejor orientación sobre lo que quiero hacer en la vida”, señala (Briseño),ucabista integrante del proyecto Ucabimun, en el que se preparan niños de La Vega para participar en modelos ONU.

Cancha o escenario. Las opciones tradicionales para las actividades alternas suelen ser la práctica de algún deporte o clases relacionadas con el arte, bien sea baile, pintura o tocar un instrumento musical.

2.2.10 Orientación Estudiantil

Según Nava (1994), la Orientación Educativa, es "la disciplina que estudia y promueve durante toda la vida, las capacidades pedagógicas, psicológicas y socioeconómicas del ser humano, con el propósito de vincular armónicamente su desarrollo personal con el desarrollo social del país".

2.2.11 Atención a la Comunidad

La Ley General de Educación (2002), la Comunidad Educativa, según el Artículo 52. La comunidad educativa está conformada por estudiantes, padres de familia, profesores, directivos, administrativos, ex alumnos y miembros de la comunidad local. Según las características de la Institución Educativa, sus representantes integran el Consejo Educativo Institucional y participan en la formulación y ejecución del Proyecto Educativo en lo que respectivamente les corresponda.

La participación de los integrantes de la comunidad educativa se realiza mediante formas democráticas de asociación, a través de la elección libre, universal y secreta de sus representantes.

2.2.12 Actualización Pedagógica

Actualización es asesorar en la adquisición de competencias pedagógicas innovadoras al personal académico, que les permita estar a la vanguardia y al día en su trabajo educativo; se entiende que este personal ya fue capacitado o formado anteriormente en estas cuestiones.

La formación del profesor ocurre a lo largo de su vida académica, es un proceso constante que requiere de actualización y socialización. De igual forma, Benedito, Ferrer y Ferres (1995) citados en Vivas, et al., (2005), consideran que el desarrollo profesional de un profesor universitario es un proceso continuo en el cual pueden diferenciarse tres momentos: la formación inicial, la formación del profesorado novel y la formación del profesorado experimentado.

En la Ley N° 28044 se menciona lo siguiente:

Artículo 60°.-Programa de Formación y Capacitación Permanente

El estado garantiza, el funcionamiento de un Programa de formación y capacitación permanente que vincule la formación inicial del docente, su capacitación y su actualización en el servicio. Este programa se articula con las instituciones de educación superior. Es obligación del estado procurar los medios adecuados para asegurar la efectiva participación de los docentes.

En la Ley de Reforma Magisterial en el Capítulo III, Formación Docente, se cita textualmente, de la formación docente en el Artículo 6 y Artículo 7.

Artículo 6: Formación inicial

La formación inicial de los profesores se realiza en institutos y escuelas de formación docente de educación superior y en las facultades o escuelas de educación de las universidades, en no menos de diez semestres académicos, acreditadas por el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), considerando las orientaciones del Proyecto Educativo Nacional, con una visión integral e intercultural, que contribuye a una sólida formación en la especialidad y a una adecuada formación general pedagógica.

Artículo 7: Formación en servicio

La formación en servicio tiene por finalidad organizar y desarrollar, a favor de los profesores en servicio, actividades de actualización, capacitación y especialización, que responden a las exigencias de aprendizaje de los estudiantes y de la comunidad o a la gestión de la institución educativa y a las necesidades reales de la capacitación de los profesores.

Los criterios e indicadores que el Ministerio de Educación apruebe para las evaluaciones establecidas en la presente Ley, son referente obligatorio para el Programa de Formación y Capacitación Permanente.

2.2.13 Actividades de Planeación y Evaluación Institucional

La planeación nos permite conocer la percepción que la institución tiene sobre su cultura en la formación profesional, en la ciencia y en la tecnología; asimismo, permite la implementación de proyectos para la solución de los problemas más comunes en las instituciones; y finalmente proporciona elementos para el diseño de proyectos académicos de docencia, de investigación y de desarrollo institucional con el apoyo de la administración.

Según Arnaz (1981), "La planeación institucional tiene como propósito organizar y sistematizar las políticas educativas nacionales y estatales en congruencia con las que se derivan de la misión de la institución; la cual tiene un enfoque y propósitos definidos desde su creación."

Según Gutiérrez (1982): "La estrategia fundamental de esa renovación es la evaluación institucional, por el alcance globalizador que tiene respecto de los programas sustantivos. La información acumulada requiere sistematizarse y registrar los datos

representativos para la elaboración de gráficas o proyecciones que den idea inmediata de los procesos y del estado actual en que se encuentren (seguimiento). Esto permitirá elaborar estadísticas específicas del desarrollo de los proyectos, con las cuales se podrán sustentar informes para la toma de decisiones”.

La finalidad de la evaluación institucional es contar con un diagnóstico científico, confiable y válido de cómo una institución educativa realiza sus funciones y actividades, cómo emplea sus recursos y cómo logra sus objetivos.

La función docente comprende todas las actividades que el profesor realiza dentro de una Institución educativa, como parte del proceso de enseñanza aprendizaje, pero esta mirada de la función docente está cambiando, por exigencias sociales de un entorno conectado en red. En este sentido, el docente era considerado como un guía y transmisor de conocimientos, luego un integrador de recursos tecnológicos, hasta la necesidad de ser un docente investigador e innovador que la sociedad actual exige. Sin embargo, hoy en día, el estudiante es el que determina la calidad de la función docente, especialmente en el aula y por ello existe la necesidad de contextualizar dicha función. La función docente se puede analizar desde tres contextos fundamentales: socio-cultural, instructivo e institucional, como lo define Tejada (2001). El contexto socio cultural es analizado desde una perspectiva convencional, donde el docente transmite valores, conocimientos y formas de actuar; es decir es un mediador, pero también existen otros medidores como los alumnos. Además, desde una perspectiva cultural moderna el docente es considerado como el núcleo desde donde se programa la acción para construir cultura. Desde el contexto instructivo, el docente adquiere mayor relevancia porque es el responsable directo de la creación de un clima social adecuado y de calidad, para lograr efectividad en el proceso de enseñanza, por ello se concibe al docente como instructor y organizador.

Además, desde el contexto institucional, el docente es un miembro más de la comunidad educativa, cuyo clima institucional afecta su actuación en el aula y a su vez es parte de una estructura relacional con todos los actores educativos (Tejada, 2001). Asimismo, La función docente es estudiada desde una determinada visión epistemológica, lo que dinamiza u obstaculiza su actividad profesional (Barrón, 2015). Dichas concepciones son abordadas desde varias perspectivas teórico metodológicas. Al respecto Shalvenson y Stern sostienen que: “Los profesores son profesionales racionales que como otros profesionales, tales como los médicos, realizan juicios y toman decisiones en un entorno complejo e incierto, el comportamiento de un profesor se guía por sus pensamientos, juicios y decisiones” (citado en Barrón 2015, p.17). En este sentido, el docente al ser el mediador entre el currículum y el proceso de enseñanza aprendizaje, adopta los modelos curriculares como parámetros de su labor docente, los cuales esbozaremos a continuación.

2.3 Glosario de términos básicos

- a) **Relaciones interpersonales:** Las relaciones interpersonales, son el conjunto de necesidades de la persona que solo en grupo y a través del grupo pueden ser satisfechas. (Schutz, 2003)
- b) **Función docente:** Es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional.
- c) **Inclusión:** Es una necesidad que se define como la que experimenta todo nuevo miembro de un grupo de sentirse aceptado, integrado, valorizado totalmente por aquellos a los cuales se une. (Fritzen, 2003)

- d) **Control:** Es una necesidad que experimenta cada nuevo miembro de sentirse totalmente responsable por aquello que constituye el grupo: sus estructuras, sus actividades, sus objetivos, su crecimiento, sus progresos. (Fritzen, 2003)
- e) **Afecto:** Consiste en querer obtener pruebas de ser totalmente valorizados por el grupo. Aquel que se integra a un grupo aspira a no solo a ser respetado, o estimado, por su competencia o sus recursos, sino a ser aceptado como persona; no solo por lo que tiene sino también por lo que es. (Schutz, 1966).

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

El grado de correlación es alto entre las relaciones interpersonales y la función docente de los educadores en la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) Las relaciones interpersonales entre los educadores en la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016, eficientes y se encuentran dentro de un nivel aceptable.
- b) La función docente de los educadores en la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016, es eficiente y se encuentra dentro de un nivel propiciable.
- c) El coeficiente de correlación entre las variables de estudio fluctúa entre 0.61 a 0.80, lo que significa que la correlación es de grado alto, según la tabla de valoración de Pearson.

2.5 Operacionalización de variables

| Variables | Dimensión | Indicadores | Escala de valoración |
|--|--|---|---|
| VARIABLE " X " RELACIONES INTERPERSONALES | Inclusión | -Aceptación -Integración -Valoración -Comunicación | Bajo (0-24) Medio-bajo (25-49) Medio-alto (50-74) Alto (75-99) |
| | Control | -Influencia -Responsabilidades -Actividades -Objetivos -Progresos | |
| | Afecto | -Respeto -Estimación | |
| VARIABLE " Y " FUNCIÓN DOCENTE | Enseñanza-aprendizaje | -Diagnóstico -Planificación -Ejecución -Evaluación | Bajo (0-24) Medio-bajo (25-49) Medio-alto (50-74) Alto (75-114) |
| | Actividades Extracurriculares | -Deporte -Arte | |
| | Orientación Estudiantil | - Personal - Académica - Vocacional | |
| | Atención a la Comunidad | - Atención a los padres y representantes - Atención a los líderes comunitarios | |
| | Actualización Pedagógica | - Cursos - Estudios de Especialización | |
| | Actividades de planeación y evaluación institucional | -PEI - Evaluación Institucional | |

CAPÍTULO III

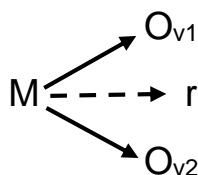
DISEÑO MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo y diseño de investigación

TIPO: El presente trabajo de investigación corresponde al tipo descriptivo.

DISEÑO: El diseño de investigación que se aplicó, en el presente proyecto es el DESCRIPTIVO CORRELACIONAL. Este diseño se usa para ver si existe o no la relación entre las dos variables.

CORRELACIONAL



Donde:

M = Muestra

O_{V1} = Observaciones de la V_1

O_{V2} = Observaciones de la V_2

r = Coeficiente de la correlación

Este diseño significa que se investigó a una muestra constituida por los docentes de la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno. Para la variable “Relaciones interpersonales” (V_1) y la variable “Función docente” (V_2), se aplicó la técnica encuesta. A través del diseño estadístico denominado Correlacional de Pearson, se halló el coeficiente de correlación (r).

3.2 Población y muestra

Población

La población de estudio constituye el número total de los docentes de la Institución Educativa Secundaria “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016.

Cuadro N° 1

Población de docentes de la I.E.S “Politécnico Huáscar”

| Asignatura | Varones | Mujeres | Total |
|--------------|-----------|----------|-----------|
| Matemática | 2 | 2 | 4 |
| Comunicación | 2 | 2 | 4 |
| C.T.A | 1 | 1 | 2 |
| CC.SS | 1 | 1 | 2 |
| Religión | 2 | 0 | 2 |
| Inglés | 1 | 1 | 2 |
| Computación | 3 | 1 | 4 |
| TOTAL | 12 | 8 | 20 |

FUENTE: C.A.P de la I.E.S

Muestra

En vista de que la población es de tamaño reducido no se presenta muestras.

3.3 Técnicas e instrumentos

TÉCNICAS

En la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta, según Palella y Martins (2004) “es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuya opiniones interesan al investigador”. Se utilizó un

listado de preguntas escritas que se entregó a los sujetos docentes, en forma anónima, en la cual ellos respondieron por escrito, para conocer las variables en función de sus dimensiones e indicadores.

a) Encuesta

INSTRUMENTOS

En esta investigación se manejó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, según Palella y Martins (2004) “forma parte de la técnica de la encuesta. Es fácil de usar, popular y con resultados directos”. El mismo se desarrolló con el escalamiento tipo Likert, método desarrollado por Rensis Likert en los años treinta, sin embargo, es un enfoque vigente y popularizado, Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a quienes se administra.

La investigación consta de dos instrumentos, el primero tiene por nombre RELINT, el cual consta de 33 ítems donde se pretende medir las relaciones interpersonales entre los docentes de la I.E.S. “Politécnico Huáscar”, el mismo se encuentra sustentado por el referente teórico de Schutz mencionado por Fritzen (2003).

El segundo instrumento tiene por nombre FUNDOC , el cual consta de 38 ítems este intenta medir la función docente entre los profesores de la institución antes mencionada , el mismo se encuentra sustentado por el referente teórico el Decreto 1278 del Ministerio de Educación Nacional de Colombia de Junio de 2002.

Dichos instrumentos son tomados de la tesis Pernia (2012), quien es autora de ambos instrumentos, los cuales fueron validados en la Universidad de Zulia, Facultad de Humanidades y Educación de la República Bolivariana de Venezuela.

3.4 Plan de recolección de datos

Para la recolección de datos en primer lugar se procedió a hacer lo siguiente:

- a) **Coordinación con la I.E.S. (dirección):** Se coordinó con la dirección del colegio a fin de contar con la autorización para aplicar los instrumentos de investigación con este motivo se presentó una solicitud con el visto bueno de la Facultad de Educación a fin de que la investigación se realice dentro de las formalidades que las leyes y normas lo establecen.
- b) **Coordinación con los Docentes:** Después de la coordinación con el asesor académico con respecto al cronograma de las actividades, correspondió ponerme de acuerdo con los docentes de la población de investigación, para informarles acerca de los detalles básicos de la investigación.
- c) **Aplicación de los instrumentos:** De acuerdo a un cronograma previamente acordado con la dirección del colegio y los docentes, se aplicó los instrumentos de recolección de datos.
- d) **Agradecimiento a la I.E.S.:** Después de terminar con la aplicación de los instrumentos de evaluación se agradeció a los docentes y a la dirección del colegio por las facilidades mostradas por la institución.

3.5 Plan de tratamiento de datos

- a) **Tabulación:** Los instrumentos de investigación aplicados fueron procesados en los docentes de acuerdo a la puntuación de cada ítem y a la matriz de ponderación.

Cada instrumento tiene su matriz de ponderación

Baremos:

| | |
|--------------------|------------------------------|
| Bajo (0-24) | (0) Totalmente en desacuerdo |
| Medio bajo (25-49) | (1) Bastante en desacuerdo |
| Medio alto (50-74) | (2) Bastante de acuerdo |
| Alto (75-100) | (3) Totalmente de acuerdo |

- b) **Elaboración de cuadros:** Los datos tabulados fueron organizados en cuadros estadísticos considerando la escala de valoración asumido.
- c) **Elaboración de gráficos:** Los cuadros estadísticos referidos a las variables fueron ilustrados con gráficos de barras o columnas.
- d) **Determinación de estadígrafos de tendencia central**

$$\bar{X} = \frac{\sum fi}{n}$$

Donde:

\bar{X} = Media aritmética

Σ = Sumatoria

fi = frecuencias absolutas

n = Población o muestra

- e) **Análisis e interpretación:** Los cuadros estadísticos y los estadígrafos de tendencia central fueron analizados e interpretados, según los objetivos de investigación planteados y la teoría considerada. Además,

para el análisis e interpretación se tomó en cuenta las hipótesis planteadas.

3.5 Diseño estadístico

El tratamiento estadístico para el presente estudio es la “CORRELACIÓN DE PEARSON”, que se utilizó para comprobar el grado de relación que existe entre las dos variables.

7.1 Diseño estadístico para probar la hipótesis

1° Determinación de la hipótesis estadística:

Hi: $R_{xy} = 0$ Existe un determinado grado de relación

Hn: $R_{xy} \neq 0$ No existe ningún grado de relación

2° Margen de error que se asume:

$\alpha : 0.05$

3° Estadística de prueba:

$$r = \frac{n \cdot \sum f \cdot dx \cdot dy - (\sum fx \cdot dx) (\sum fy \cdot dy)}{\sqrt{[n \cdot \sum fx \cdot dx^2 - (\sum fx \cdot dx)^2][n \cdot \sum fy \cdot dy^2 - (\sum fy \cdot dy)^2]}}$$

Donde :

n = número de datos.

f = frecuencia de celda.

fx = frecuencia de la variable X.

fy = frecuencia de la variable Y.

dx = valores codificados o cambiados para los intervalos de la variable X, procurando que al intervalo central le corresponda

$dx = 0$, para que se hagan más fáciles los cálculos.

dy = valores codificados o cambiados para los intervalos de la variable X, procurando que al intervalo central le corresponda dy = 0, para que se hagan más fáciles los cálculos.

. 4° Reglas de decisión: Se tomó en cuenta la tabla de Pearson que se muestra a continuación.

| TABLA DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN | |
|---|--------------------------|
| Coeficiente Cualitativo | Coeficiente Cuantitativo |
| (+, -) Correlación nula o inexistente | $0,00 \leq r \leq 0,00$ |
| (+, -) Correlación positiva o negativa muy baja | $0,01 \leq r \leq 0,20$ |
| (+, -) Correlación positiva o negativa baja | $0,21 \leq r \leq 0,40$ |
| (+, -) Correlación positiva o negativa moderada | $0,41 \leq r \leq 0,60$ |
| (+, -) Correlación positiva o negativa alta | $0,61 \leq r \leq 0,80$ |
| (+, -) Correlación positiva o negativa muy alta | $0,81 \leq r \leq 0,99$ |
| (+, -) Correlación positiva o negativa perfecta | $1,00 \leq r \leq 1,00$ |

Fuente: Karl Pearson

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Este capítulo comprende el análisis de los datos obtenidos en la presente investigación para lo cual se muestra en primer lugar, los resultados de las Relaciones interpersonales de los docente, seguidamente se presentan los resultados de la Función docente y por último se presenta los resultados de la correlación entre las variables de la presente investigación.

Para obtener los resultados de la investigación se aplicó dos cuestionarios, el primero denominado RELINT, el cual consta de 33 ítems donde se pretende medir las relaciones interpersonales entre los docentes de la I.E.S. “Politécnico Huáscar”, de la misma manera para obtener la información de la función docente se aplicó el cuestionario que tiene por nombre FUNDOC , el cual consta de 38 ítems este intenta medir la función docente , los cuales poseen cuatro opciones de respuestas que son las siguientes : Totalmente de acuerdo , Bastante de acuerdo , Bastante en desacuerdo y Totalmente en desacuerdo.

Después de registrada la información necesaria y validada se ingresaron los puntajes en una base de datos utilizando el software Excel 2013, los resultados obtenidos se presentan en cuadros y gráficos estadísticos con su interpretación respectiva de acuerdo los objetivos de investigación planteados.

4.1 Las Relaciones Interpersonales

Los resultados obtenidos sobre las relaciones interpersonales que tienen los docentes con respecto a las dimensiones inclusión, control y afecto son los siguientes:

Cuadro N° 2

Relaciones interpersonales de los docentes

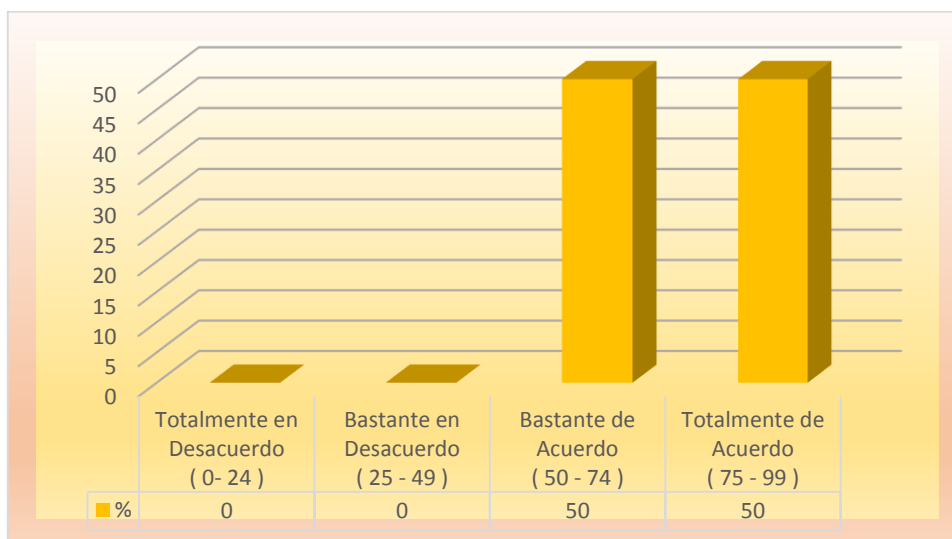
| Relaciones Interpersonales | Frecuencia | % |
|-----------------------------------|-------------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0 |
| Bastante en desacuerdo | 0 | 0 |
| Bastante de acuerdo | 10 | 50 |
| Totalmente de acuerdo | 10 | 50 |
| TOTAL | 20 | 100 |

FUENTE: Cuestionario aplicado a los docentes de IES Huáscar

ELABORACIÓN: Propia

Gráfico N° 1

Relaciones interpersonales de los docentes



FUENTE: Cuestionario aplicado a los docentes de IES Huáscar

ELABORACIÓN: Propia

Interpretación:

El problema específico relativo a ésta variable, define la siguiente pregunta: ¿Qué nivel de relaciones interpersonales existe entre los educadores en la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016? Para responder a este planteamiento del problema específico, se generó el objetivo consistente en identificar el nivel de las relaciones interpersonales existentes entre los educadores de la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016.

En tal sentido se acepta la hipótesis específica planteada: en el cuadro 1 y gráfico 2, se constata que las relaciones interpersonales de los docentes son considerablemente medio alto en 50% y alto en 50% según la opinión de los encuestados; esto quiere decir que los factores como la inclusión, control y afecto es regulado favorablemente por los docentes de la Institución Educativa.

Corroborando este resultado Molina y Pérez (2006), reportan un estudio sobre el clima de relaciones interpersonales para la convivencia y el aprendizaje en el aula, la investigación reporta la necesidad de desarrollar en las personas las competencias individuales y sociales, necesarias para afrontar las demandas propias de una realidad sometida a un permanente cambio. Ello sugiere que la escuela, además de alfabetizar con letras y números, debe propiciar también la alfabetización de las emociones y el manejo de las relaciones interpersonales. Se develan las percepciones del docente y los estudiantes acerca de las relaciones interpersonales en un aula de clases y se interpreta su relación con el clima de convivencia que se desarrolla, en este entender las relaciones interpersonales son muy importantes dentro de una institución educativa pues favorecerá el clima en el aula y por ende en la institución educativa.

Asimismo Yanez (2006), en su investigación, tuvo como objetivo obtener un consenso con cuatro paneles de expertos sobre cuáles son las conductas y actitudes que favorecen la percepción de confianza entre profesores, aplicando como metodología la técnica Delphi, la cual generó como resultado que a través de las relaciones interpersonales se desarrolla más la confianza entre los profesores para obtener un clima de integridad. Resaltando en su investigación, que no solo las relaciones interpersonales logran mejorar el clima organizacional dentro de las instituciones, sino que, también debe existir cierto grado de confianza entre los individuos que desempeñan funciones dentro de la misma, para así lograr, un equipo sólido y por ende pueda percibirse un clima armonioso.

4.2 Función Docente

Los resultados obtenidos sobre la función docente que tienen los educadores con respecto a las dimensiones enseñanza- aprendizaje, actividades extracurriculares, orientación estudiantil, atención a la comunidad, actualización pedagógica y actividades de planeación / evaluación institucional son los siguientes:

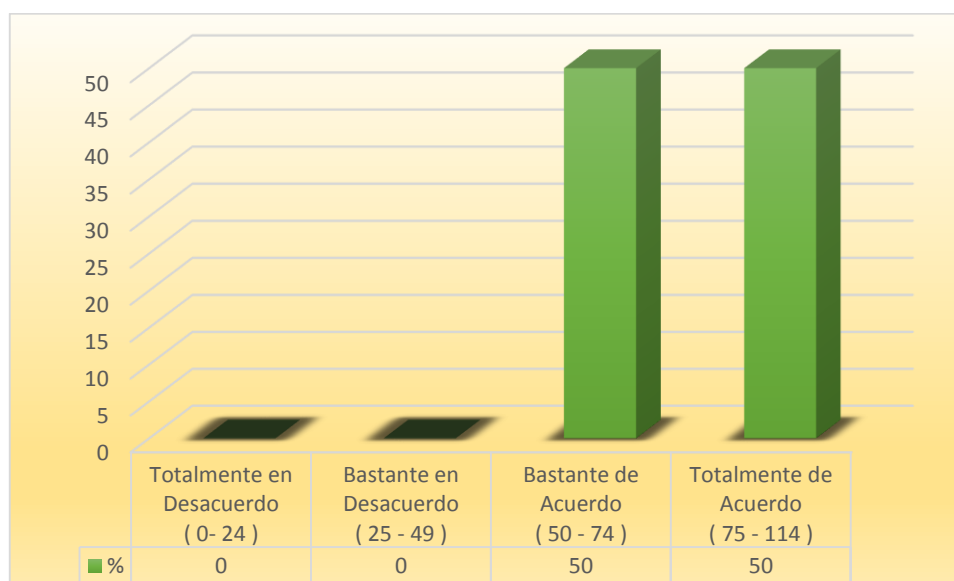
Cuadro N° 3
Función docente

| Función Docente | Frecuencia | % |
|--------------------------|-------------------|------------|
| Totalmente en desacuerdo | 0 | 0 |
| Bastante en desacuerdo | 0 | 0 |
| Bastante de acuerdo | 10 | 50 |
| Totalmente de acuerdo | 10 | 50 |
| TOTAL | 20 | 100 |

FUENTE: Cuestionario aplicado a los docentes de IES Huáscar

ELABORACIÓN: Propia

Gráfico N° 2
Función docente



FUENTE: Cuestionario aplicado a los docentes de IES Huáscar

ELABORACIÓN: Propia

Interpretación:

El problema específico relativo a ésta variable, define la siguiente pregunta: ¿Cuál es nivel de la función docente de los educadores en la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016? Para responder a este planteamiento del problema específico, se generó el objetivo consistente señalar el nivel de la función docente de los educadores de la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016.

En tal sentido se acepta la hipótesis específica planteada: En el cuadro 3 y gráfico 2 se constata que la función docente es considerablemente medio alto en 50%, alto en 50 %, según la opinión de los encuestados; esto quiere decir que los factores como la Enseñanza-aprendizaje, Actividades Extracurriculares, Orientación Estudiantil, Atención a la

comunidad, Actualización Pedagógica, Actividades de planeación y evaluación institucional es regulado eficientemente por los docentes de la Institución Educativa.

Corroborando este resultado dice García (2010), quien realizó una investigación con el objetivo de establecer la influencia que tienen las relaciones interpersonales en el desempeño de los trabajadores, que se realizó con los trabajadores del Programa Moscamed del municipio de Huehuetenango. Se concluyó, que las relaciones interpersonales influyen en el desempeño de los trabajadores y que debe trabajarse para mejorarlas y fortalecerlas para que el personal que labore dentro de la empresa para que se mantenga el alto nivel de desempeño, a partir de esta conclusión y la presente investigación se puede afirmar que las buenas relaciones interpersonales influyen positivamente en el desempeño de cualquier organización.

Asimismo el estudio experimental realizado por Calvo (2010), tuvo como objetivo determinar la efectividad de una Intervención Conciliatoria de la Tercera Parte en la mejora de las relaciones interpersonales en las dos plantas de una empresa. Se concluye que existieron mejoras en la mayoría de las escalas de Efectividad en las Relaciones Humanas y que por medio de la realización de la Intervención Conciliatoria de la Tercera Parte, cada empleado tuvo la oportunidad de mejorar la comunicación con los otros grupos y de establecer soluciones para resolver los problemas que tenían y que afectaban su efectividad y eficiencia en la Empresa, los resultados de esta investigación también corroboran que si existen relaciones interpersonales adecuadas habrá efectividad y eficiencia en la función que cumpla cada individuo, en el presente estudio habrá efectividad y eficiencia según la función que cumpla cada docente .

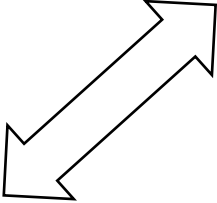
4.3 Correlación entre las variables: relaciones interpersonales y función docente de los educadores en la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016

Para comprobar la verdad de la hipótesis planteada se elabora el cuadro de doble entrada, donde se consideran los datos generales y datos específicos de las dos variables.

Cuadro N° 4

Distribución bidimensional de variables: relaciones interpersonales y función docente de los educadores en la Institución Educativa Secundaria “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016.

| R.I (X) \ F.D (Y) | 0 -24 | 25-49 | 50-74 | 75-114 | <i>fx</i> | <i>dx</i> | <i>fx.dx</i> | <i>fx. dx²</i> | <i>fx.dy</i> |
|--------------------------|-------|-------|----------|-----------|-----------------------------------|-----------|-----------------------------|-------------------------------|--------------|
| 0 -24 | | | | | 0 | -1 | 0 | 0 | |
| 25-49 | | | | | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| 50-74 | | | 9 (9) | 1 (2) | 10 | 1 | 10 | 10 | 11 |
| 75-99 | | | 1 (2) | 9 (36) | 10 | 2 | 20 | 40 | 38 |
| <i>Fy</i> | 0 | 0 | 10 | 10 | $\sum y = \sum x$ N= 20 | | $\sum fx.dx$ = 30 | $\sum fx.dx^2$ = 50 | |
| <i>dy</i> | -1 | 0 | 1 | 2 | | | | | |
| <i>fy.dy</i> | 0 | 0 | 10 | 20 | $\sum fy.dy$ = 30 | | | | |
| <i>fy.dy²</i> | 0 | 0 | 10 | 40 | $\sum fy.dy^2$ = 50 | | | | |



FUENTE: Cuestionario aplicado a los docentes de IES Huáscar

ELABORACIÓN: Propia

Análisis e interpretación:

En el cuadro N° 4 se observa que de 20 docentes investigados, 10 de ellos están “bastante de acuerdo” con las relaciones interpersonales, pero 1 docente está “totalmente de acuerdo” con la función docente y el resto (9) docentes están “bastante de acuerdo”. Por otro lado, otros 10 docentes están “totalmente de acuerdo” con las relaciones interpersonales, mientras que 1 docente está “bastante de acuerdo” con la función docente y el resto “totalmente de acuerdo”.

De estos resultados se puede inferir que la mayoría de los docentes se ubican en las escalas de “bastante de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”, tanto en las “relaciones interpersonales” como en la “función docente”. No se registra a ningún docente en las escalas “totalmente en desacuerdo” y “bastante en desacuerdo”, correspondiente a las dos variables de investigación.

Seguidamente se ejecuta la estadística de prueba, aplicándose la siguiente fórmula:

$$r = \frac{20(49) - (30)30}{\sqrt{[20(50) - (30)^2][20(50) - (30)^2]}}$$

$$r = \frac{980 - 900}{\sqrt{[1000 - 900][1000 - 900]}}$$

$$r = \frac{80}{\sqrt{[100][100]}}$$

$$r = \frac{80}{\sqrt{10000}}$$

$$r = \frac{80}{100}$$

$$r = 0.8$$

El coeficiente de correlación obtenido es de $r= 0.8$, lo que, según la tabla de valores de Pearson, significa que el grado de correlación entre las relaciones interpersonales y la función docente, es alto y de tipo directo. Con este resultado se prueba la verdad de la hipótesis planteada en la investigación, es decir, entre las dos variables existe un grado de correlación alto y de tipo directo en los docentes de la Institución Educativa secundaria Huáscar de la ciudad de puno, correspondiente al año escolar 2016.

DISCUSIÓN:

El resultado que se obtiene significa que en un promedio del 80% de docentes existe correlación en el sentido de que cuanto más están de acuerdo con las relaciones interpersonales, más están de acuerdo con la función docente. Esto significa que si hay las buenas relaciones interpersonales entre los docentes de la institución mejor se realiza la función docente.

Los resultados que se dieron a conocer con la presente investigación, coinciden en alguna medida en cuanto a los resultados de una anterior investigación tomada como referencia a la investigación. Se hace mención a Yanez (2006), en su investigación, tuvo como objetivo obtener un consenso con cuatro paneles de expertos sobre cuáles son las conductas y actitudes que favorecen la percepción de confianza entre profesores, aplicando como metodología la técnica Delphi, la cual generó como resultado que a través de las relaciones interpersonales se desarrolla más la confianza entre los profesores para obtener un clima de integridad. Resaltando en su investigación, que no solo las relaciones interpersonales logran mejorar el clima organizacional dentro de las instituciones, sino que, también debe existir cierto grado de confianza entre los individuos que desempeñan funciones dentro de la misma, para así lograr, un equipo sólido y por ende pueda percibirse un clima armonioso . Lo que coincide con el resultado implícito de la

investigación, ya que si existe buenas relaciones interpersonales se lograra desarrollar un equipo sólido en donde pueda evidenciarse una mejora en cuanto al desempeño que cumpla cada docente dentro de la institución educativa.

Por su parte, García (2010) realizó una investigación de tipo descriptivo con el objetivo de establecer la influencia que tienen las relaciones interpersonales en el desempeño de los trabajadores, que se realizó con los trabajadores del Programa Moscamed del municipio de Huehuetenango. Se concluyó, que las relaciones interpersonales influyen en el desempeño de los trabajadores y que debe trabajarse para mejorarlas y fortalecerlas para que el personal que labore dentro de la empresa mantenga el alto nivel de desempeño. Lo que coincide con el resultado implícito de la investigación, ya que, si existe buenas relaciones interpersonales en consecuencia habrá una buena función docente por el contrario si existe malas relaciones interpersonales se mostrará bajos niveles de rendimiento en cuanto a la función docente , lo que al final constituirá en un truncado desarrollo dentro de la institución educativa .

Y si tomamos nuestra investigación para corroborar esa afirmación, tendremos una respuesta positiva también, porque está claro que si existe buenas relaciones interpersonales en consecuencia habrá una buena función docente por el contrario si existe malas relaciones interpersonales se mostrará bajos niveles de rendimiento en cuanto a la función docente, lo que al final no mostrará buenos resultados en la vida académica y el desarrollo pleno dentro de la institución.

En la investigación realizada vemos y coincidimos que claramente las relaciones interpersonales tienen cierta relación con la función docente, ya que, de los 20 docentes encuestados. Dentro del 50 % que se encuentran dentro del nivel medio – alto y otro 50 % dentro del nivel alto, respecto de las relaciones interpersonales que tienen los docentes

con respecto a las dimensiones inclusión, control y afecto, esto quiere decir que en la institución existen relaciones interpersonales favorables. En cuanto a la función docente obtuvimos similares resultados ya que el 50 % del total se encuentran dentro del nivel medio – alto y otro 50 % dentro del nivel alto, entonces se puede afirmar que existe una adecuada función docente respecto a las dimensiones enseñanza- aprendizaje, actividades extracurriculares, orientación estudiantil, atención a la comunidad, actualización pedagógica y actividades de planeación / evaluación institucional.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El grado de correlación existente entre las relaciones interpersonales y la función docente es alto y de tipo directo en los docentes de la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016. Se arriba a esta conclusión debido a que el coeficiente de correlación obtenido es de 0.8, lo que según la tabla de valores de Pearson significa grado alto y positivo.

SEGUNDA: Queda demostrado que las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016, se ubican en el nivel medio alto y alto (cuadro N° 2 y gráfico N° 1), demostrándose así que las relaciones interpersonales son reguladas favorablemente en la práctica de inclusión, control y afecto.

TERCERA: Se ha mostrado que la Función docente en los educadores de la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016, se ubican en el nivel medio alto y alto (cuadro N° 3 y gráfico N° 2) esto nos indica que la Función Docente es pertinente con respecto a cada una de las dimensiones: enseñanza- aprendizaje, actividades extracurriculares, orientación estudiantil, atención a la comunidad, actualización pedagógica y actividades de planeación / evaluación institucional .

CUARTA: El nivel de relación que existe entre las relaciones interpersonales y el coeficiente de correlación entre la variable relaciones interpersonales y la variable función docente en la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de

Puno, durante el año escolar 2016 es $r = 0.8$ correspondiente al nivel alto, según la tabla de valoración de Pearson.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Con respecto a las relaciones interpersonales la plana directiva debe promover actividades de unificación que favorezcan las relaciones, por ejemplo efectuar talleres de inclusión donde los docentes reconozcan sus fortalezas y debilidades, reforzando así las habilidades que tenga cada persona para aceptarse a sí mismo y a los demás , lo cual propiciaría la valoración recíproca , proporcionando así la confianza en la comunicación de los individuos que comparten día a día los espacios laborales de la I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno.

SEGUNDA: Con respecto a la función docente es importante la realización de actividades pedagógicas, recreativas, deportivas, social, cultural, religiosa fomentando los valores con el cien por ciento de participación para la unión e integración grupal y del mejoramiento de sus funciones laborales, así mismo, efectuando un seguimiento en cada uno de los aspectos antes citados.

TERCERA: Las entidades superiores educativas de enseñanza, así como la Dirección de la institución educativa secundaria deben impulsar el desarrollo de las buenas relaciones interpersonales y la función docente, entendiendo que estas no solamente influyen en el desarrollo de la gestión pedagógica y administrativa sino al mismo tiempo para el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altman, I. Y Taylor, D. (1973). *Penetración social, el desarrollo de relaciones interpersonales*. Nueva York, EE.UU: Holt.
- Ararteko, (2010) .*Convivencia y conflicto en los centros educativos*. Vasco, España: Gráficas Santa María.
- Arnaz, José A. (1981). *La planeación curricular*. México: Edit. Trillas.
- Barrón, C. (2015, 15 de julio). *Concepciones epistemológicas y práctica docente*. *Revista de docencia universitaria*. Recuperado de <http://redu.net/redu/index.php/REDU/article/view/899>
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos* (tesis de pregrado).Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Calvo, L. (2010). *Efectividad de una intervención conciliatoria de la tercera parte en la mejora de las relaciones interpersonales en una empresa de productos de consumo* (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Castro, J. (1999). *Análisis de las relaciones interpersonales entre los empleados de la coordinación de la red de bibliotecas públicas del estado Monagas, sus unidades de apoyo y la biblioteca central "Dr. Julia Padrón"* (tesis de pregrado).Universidad de Oriente, Maturín, Venezuela.
- Chan, A. (2010). *Las relaciones interpersonales y el clima organizacional en la empresa textil* (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

- Congreso del Estado de Tamaulipas-México (2000,20 de marzo). *Reglamento del programa escuela para padres*. Recuperado de:<http://www.Congresotamaulipas.gob.mx/legislación/reglamenpdf/reg33.pdf>.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Fritzen, S. (2003). *Relaciones humanas interpersonales en las convivencias grupales y comunitarias*. Buenos Aires. Lumen.
- García, Y. (2010). *Relaciones interpersonales y desempeños de los trabajadores* (tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Griffin, E. (2006). *Una primera mirada en la teoría de comunicación*. Nueva York, EE.UU: McGraw-Colina.
- Gutiérrez, R. (1982,29 de enero). *La evaluación educativa* . Recuperado de <http://www.gestiopolisl.com/.../relacion-del-liderazgo-y-las-relacionesinterpersonales>.
- Ley General de Educación N° 28044 (2003, 28 de julio). *Leyes de Perú. en el Diario Oficial El Peruano*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.
- Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 (2012, 25 de Noviembre). *Leyes de Perú. en el Diario Oficial El Peruano*. Recuperado de <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-reforma-agisterial-ley-n-29944-870810-1/>

- López, M. (2006), *Lenguaje transparente, relaciones interpersonales en la empresa*. España: Almerienses.
- Martínez de Codés, M. (1998). *La orientación escolar*. Barcelona, España: Sáenz y Torres. Edit
- Mesa, J. (2010). *Resultados del programa de competencia social “Ser persona y relacionarse” con alumnado de educación secundaria obligatoria* (tesis de doctorado). Universidad de La Laguna, Tenerife.
- Molina, N. y Pérez, I. (2006) *El clima de relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio*. *Paradigma*. dic. 2006, vol.27, no.2 [citado 24 Diciembre 2010], p.193-219. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S101122512006000200010&lng=es&nrm=iso. ISSN 1011-2251.
- Osorio, E. (2007). *Incidencia de las relaciones interpersonales profesor-estudiante en el rendimiento del aprendizaje del nivel primario. Un estudio realizado en el municipio de San Pedro Necta, Huehuetenango* (tesis de pregrado). Universidad de San Carlos, Guatemala.
- Pernia (2012). *Relaciones interpersonales en la función docente* (Tesis de maestría). Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Monjas M. (1999). *Programa de enseñanza de habilidades de interacción social para niños y niñas en edad escolar* (PEHIS). Madrid: CEPE.
- Montero, M. (2003). *Teoría y práctica de la psicología comunitaria, la tensión entre comunidad y sociedad*. Buenos Aires: Paidós.
- Nava, J (1994). *La orientación educativa en México, documento base*. *Asociación mexicana de profesionales de la orientación*. México: AMPO.

- Navarro, R. (2004). *El concepto de enseñanza aprendizaje*. REDCIENTIFICA.
Recuperado de http://www.redcientifica.com/doc/doc200402170600.htmlpto_link_ir_np
- Palella, S. y Martins, F. (2004). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: FEDUPEL.
- Pérez, A. (1992). *La función y formación del profesor en la enseñanza para la comprensión: Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Petronio, S. (2002). *Límites del aislamiento, dialéctica del acceso*. Madrid: Albany.
- Rogers, C. (1985). *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Schutz, W. (1966). *FIRO: Three dimensional theory of interpersonal behavior, consulting psychologists*. Palo: CA
- Segura, M. (2002). *Ser persona y relacionarse, habilidades cognitivas y sociales, y crecimiento moral*. Madrid: Narcea.
- Silveria, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Madrid, España: Editorial Alba.
- Tamayo y Tamayo (2000). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa Noriega Editores.
- Tejada, J (2001). *Función docente y formación para la innovación*. México: EDUCAME.
- Thibaut, J. W. Y Kelley, H. H. (1952). *La psicología social de grupos*. Nueva York : Juan Wiley Edit.

- Tyler, L. (1978). *La función del orientador*. México: Trillas.
- Yanez (2006). *Los componentes de la confiabilidad en las relaciones interpersonales entre profesores universitarios*. SCIELO, Recuperado el 15 de noviembre de 2015, de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717052006000100005&script=sci_abstract&tlng=pt.

ANEXOS

ANEXO 1

Instrumento RELINT

I. PARTE INFORMATIVA

I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno

1.1 Institución Educativa:

1.2 Docente:

1.3 Área curricular:

II. INSTRUCCIONES

- ✓ Emplee un lápiz o bolígrafo para rellenar el cuestionario
- ✓ Seleccione para cada afirmación la opción que mejor describa su situación, utilizando la escala que seguidamente se describe.
- ✓ No hay respuestas correctas ni incorrectas
- ✓ Recuerda no se deben marcar dos opciones
- ✓ Marque con claridad la opción elegida con una X

| Totalmente de Acuerdo | Bastante de Acuerdo | Bastante en Desacuerdo | Totalmente en Desacuerdo |
|-----------------------|---------------------|------------------------|--------------------------|
| 3 | 2 | 1 | 0 |

| AFIRMACIONES | 0 | 1 | 2 | 3 |
|--|----------|----------|----------|----------|
| DIMENSIÓN : Inclusión | | | | |
| 1. Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo. | | | | |
| 2. Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo. | | | | |
| 3. Los docentes con quienes trabajo. Tienen una buena imagen de mí. | | | | |
| 4. Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo. | | | | |
| 5. Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo. | | | | |
| 6. Cumpló los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo. | | | | |
| 7. Me gusta participar en las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo. | | | | |
| 8. Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo. | | | | |
| 9. He contribuido significativamente en el progreso del grupo docente. | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 10. En las actividades sociales y de relación que realizan los docentes en la institución, prevalece el respeto. | | | | |
| 11. Me siento rechazada (o) en mi ambiente de trabajo. | | | | |
| 12. Me siento integrada (o) al grupo de docentes con el trabajo. | | | | |
| DIMENSIÓN : Control | | | | |
| 13. Valoro a mis compañeros de trabajo. | | | | |
| 14. Los directivos tienen buena comunicación con el personal docente. | | | | |
| 15. Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente de mí. | | | | |
| 16. El directivo cumple las responsabilidades sociales con el grupo docente. | | | | |
| 17. Los directivos participan en actividades sociales y de relación con los docentes. | | | | |
| 18. Los profesores colaboraron con los objetivos propuestos por el directivo para mejorar positivamente el ambiente de trabajo. | | | | |
| 19. Los directivos cooperan con el progreso del grupo docente para obtener resultados positivos en los objetivos planteados. | | | | |
| 20. Cuando los jefes se dirigen hacia los docentes lo hacen con respeto. | | | | |
| 21. Ser aceptada (o) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño laboral. | | | | |
| 22. El directivo se preocupa por la integración del personal docente para obtener resultados positivos en sus funciones. | | | | |
| 23. Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal docente de acuerdo a su labor y su esfuerzo profesional. | | | | |
| 24. En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados. | | | | |
| 25. Las influencias institucionales del directivo han afectado positivamente el desempeño docente. | | | | |
| 26. El método de toma de decisiones en el grupo docente es efectivo. | | | | |
| 27. La Participación de los directivos a las actividades sociales y recreación entre docentes afectan positivamente las relaciones interpersonales. | | | | |
| DIMENSIÓN : Afecto | | | | |
| 28. Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo docente con los que trabajo. | | | | |
| 29. Las buenas relaciones interpersonales entre los docentes, favorece el progreso de la institución. | | | | |
| 30. Los docentes respetan el trabajo que realizo en la institución. | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 31. Entre los docentes tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio. | | | | |
| 32. Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral. | | | | |
| 33. Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales. | | | | |

Fuente: Universidad de Zulia, Facultad de humanidades y educación.

| |
|---|
| <p>MATRIZ DE INTERPRETACIÓN</p> <p>Totalmente en Desacuerdo Bajo (0-24)</p> <p>Bastante en Desacuerdo Medio-bajo (25-49)</p> <p>Bastante de Acuerdo Medio-alto (50-74)</p> <p>Totalmente de Acuerdo Alto (75-99)</p> |
|---|

ANEXO 2

Instrumento FUNDOC

I.PARTE INFORMATIVA

2.1 Institución Educativa: I.E.S “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno

2.2 Docente:

2.3 Área curricular:

II. INSTRUCCIONES

- ✓ Emplee un lápiz o bolígrafo para rellenar el cuestionario
- ✓ Seleccione para cada afirmación la opción que mejor describa su situación, utilizando la escala que seguidamente se describe.
- ✓ No hay respuestas correctas ni incorrectas
- ✓ Recuerda no se deben marcar dos opciones
- ✓ Marque con claridad la opción elegida con una X

| Totalmente de Acuerdo | Bastante de Acuerdo | Bastante de Desacuerdo | Totalmente en Desacuerdo |
|-----------------------|---------------------|------------------------|--------------------------|
| 3 | 2 | 1 | 0 |

| AFIRMACIONES | 0 | 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN : Enseñanza – aprendizaje | | | | |
| 1. Realizo una evaluación, diagnostica en lo cognoscitivo a los estudiantes al inicio del año escolar. | | | | |
| 2. Elaboro el cronograma de actividades a desarrollar con los estudiantes durante cada lapso. | | | | |
| 3. Cumplo con más del 95% de los objetivos del programa se la asignatura que dicto. | | | | |
| 4. Las evaluaciones que realizo corresponde con los objetivos de la materia. | | | | |
| 5. Incentivo tanto a los estudiantes como a los docentes para que realicen actividades deportivas. | | | | |
| 6. Impulso a mis estudiantes como a los docentes para que realicen actividades deportivas. | | | | |
| 7. Escucho a mis estudiantes cuando tienen problemas o los remito con el profesional que los pueda atender. | | | | |
| 8. Les doy estrategias a los estudiantes para que mejoren académicamente. | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 9. Oriento vocacionalmente a estudiantes para que mejoren académicamente. | | | | |
| 10. He atendido a padres y representantes para resolver conflictos. | | | | |
| 11. Informo a las instancias respectivas sobre los resultados del diagnóstico de los estudiantes. | | | | |
| 12. Ajusto la planificación al programa oficial de la asignatura. | | | | |
| DIMENSIÓN : Actividades extracurriculares | | | | |
| 13. Realizo actividades que le permiten a los estudiantes desarrollar al máximo las habilidades inherentes a la materia que dicto. | | | | |
| 14. Necesito de la ayuda de algún docente para que me proporcione estrategia de evaluación. | | | | |
| 15. Es importante que me integre a las actividades deportivas que se realizan en la institución. | | | | |
| 16. Comparto con estudiantes y docentes las habilidades artísticas que poseo. | | | | |
| 17. Me siento incomodo (a) cuando un estudiante me pide orientación cuando tiene alguna situación personal. | | | | |
| DIMENSIÓN : Orientación estudiantil | | | | |
| 18. Cuando los alumnos tiene dificultades académicas los remito al servicio de Orientación de la institución. | | | | |
| 19. Cuando los estudiantes me hacen planteamientos vocacionales los remito al servicio de Orientación de la institución. | | | | |
| 20. En la institución existe una fuerte integración entre los docentes, los padres y representantes. | | | | |
| 21. Utilizo los resultados del diagnóstico para planificar las clases. | | | | |
| 22. Asisto a los cursos solo por su certificado. | | | | |
| 23. Considero que mi actuación laboral me hace un buen docente. | | | | |
| 24. Utilizo los resultados de la evaluación como un feedback para introducir, modificaciones en la planificación y ejecución de las clases. | | | | |
| DIMENSIÓN : Atención a la comunidad | | | | |
| 25. Solo los profesores de deportes deben participar en las actividades deportivas que se realizan en la institución. | | | | |
| 26. Mantengo una comunicación directa con los padres con los padres y representante. | | | | |
| 27. Oriento a mis estudiantes cuando tienen dificultades personales. | | | | |
| 28. Cumpló los ajustes de la planificación ante los eventos imprevistos sin sacrificar la calidad de los objetivos propuestos. | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 29. Los líderes comunitarios del entorno de la institución me son desconocidos. | | | | |
| DIMENSIÓN : Actualización Pedagógica | | | | |
| 30. He tenido la oportunidad de atender a líderes de la comunidad educativa para desarrollar los objetivos institucionales. | | | | |
| 31. Aprovecho al máximo los cursos impartidos por la institución para mi formación profesional. | | | | |
| 32. Me involucro en el proceso de la evaluación institucional. | | | | |
| 33. Actualmente realizo cursos de especialización. | | | | |
| DIMENSIÓN : Actividades de planeación y evaluación institucional | | | | |
| 34. La evaluación institucional es responsabilidad de los directivos de institución. | | | | |
| 35. Diseñar el PEI es responsabilidad de unos pocos docentes. | | | | |
| 36. En la evaluación institucional se observa la relación existente entre directivos y docentes. | | | | |
| 37. He realizado estudios de especialización | | | | |
| 38. Participo activamente en la elaboración del PEI. | | | | |

Fuente: Universidad de Zulia, Facultad de humanidades y educación.

| |
|--|
| <p>MATRIZ DE INTERPRETACIÓN</p> <p>Totalmente en Desacuerdo Bajo (0-24)</p> <p>Bastante en Desacuerdo Medio-bajo (25-49)</p> <p>Bastante de Acuerdo Medio-alto (50-74)</p> <p>Totalmente de Acuerdo Alto (75-114)</p> |
|--|