

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS  
ANDES**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**



**TESIS**

---

---

**“RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO DE  
LA UTEA FILIAL ANDAHUAYLAS – 2019”**

---

---

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
PEDAGOGÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**PRESENTADO POR:**

**JAIME GASPAR ECHEVARRÍA RAMOS**

**ABANCAY- PERÚ**

**2022**

# **TESIS**

**“RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO DOCENTE  
EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UTEA  
FILIAL ANDAHUAYLAS – 2019”**

**LÍNEA DE LA INVESTIGACIÓN:  
GESTIÓN DE LA CALIDAD DEL APRENDIZAJE**

**ASESOR:  
DR. ANTONIO CORONEL MOLINA**



**“RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO DE  
LA UTEA FILIAL ANDAHUAYLAS – 2019”**

Presentado por: JAIME GASPAR ECHEVARRÍA RAMOS, para optar el  
Grado Académico de: Maestro de Pedagogía en Educación Superior

Sustentado y aprobado el: 16 de noviembre del 2022 ante el Jurado:

**Presidente** : Mg. Bonifacio Robles Aguirre

**Primer Miembro** : Dra. Carmen Palomino Peralta

**Segundo Miembro** : Dr. Eleuterio Morales Ríos

**Asesor** : Dr. Antonio Coronel Molina

## METADATOS COMPLEMENTARIOS

<b>Datos del autor</b>		
Nombres y Apellidos	:	Jaime Gaspar Echevarría Ramos
Tipo de documento de identidad	:	DNI
Número de documento de identidad	:	07339755
URL ORCID	:	<a href="https://orcid.org/0009-0000-2330-3010">https://orcid.org/0009-0000-2330-3010</a>
<b>Datos del Asesor</b>		
Nombres y Apellidos	:	Antonio Coronel Molina
Tipo de documento de identidad	:	DNI
Número de documento de identidad	:	23908113
URL ORCID	:	<a href="https://orcid.org/0000-0002-2755-5984">https://orcid.org/0000-0002-2755-5984</a>
<b>Datos de la Investigación</b>		
Escuela	:	Posgrado
Maestría	:	Pedagogía en Educación Superior
Línea de Investigación	:	Gestión de la calidad del aprendizaje
Rango de años que se realizó la investigación	:	Enero 2019 a diciembre 2019
Fuente de financiamiento	:	Auto financiado
Control de anti plagio (Turnitin)	:	Si
URL OCDE	:	<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>

# “RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO DE LA UTEA FILIAL ANDAHUAYLAS – 2019”

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>18%</b>	<b>18%</b>	<b>3%</b>	<b>13%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Tecnologica de los Andes</b> Trabajo del estudiante	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Universidad Andina del Cusco</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.utea.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>www.slideshare.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo, a quienes fueron mi constante inspiración en cada uno de mis logros: Mi familia.

Mi compañera Flora, por su comprensión y cariño en esta ruta de la superación.

Mi hija Saraí, por su apoyo incondicional y sincero cariño.

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios, por haberme bendecido con la vida y familia que me ha tocado.

A mi asesor de tesis: Dr. Antonio Coronel Molina, por sus acertadas orientaciones.

A los docentes y compañeros de la Escuela de Posgrado de la UTEA.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	I
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	II
JURADO EVALUADOR .....	III
METADATOS COMPLEMENTARIOS.....	IV
INFORME DE TURNITIN.....	V
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTOS.....	VII
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	VIII
ÍNDICE DE TABLAS .....	XI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XIII
RESUMEN.....	XV
ABSTRACT .....	XVI
INTRODUCCIÓN .....	XVII
CAPÍTULO I.....	1
ASPECTOS GENERALES .....	1
1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.2. Formulación del problema .....	3
a) Problema general .....	3
b) Problemas específicos.....	3
1.3. Justificación de la investigación.....	4
a) Conveniencia de la investigación.....	5
b) Valor social de la investigación .....	5
c) Implicancias prácticas de la investigación.....	5
d) Valor teórico de la investigación .....	6
e) Utilidad metodológica de la investigación.....	6
1.4. Objetivos de la investigación .....	6
a) Objetivo general.....	6
b) Objetivos específicos .....	6
1.5. Delimitación de la investigación .....	7



a) Espacial.....	7
b) Temporal.....	7
1.6. Limitaciones de la investigación.....	7
1.7. Viabilidad de la investigación.....	7
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes de investigaciones.....	8
a) Contexto nacional.....	8
b. Contexto internacional.....	9
2.2. Bases teóricas.....	10
2.2.2. Relaciones interpersonales.....	10
2.2.3. Características de las relaciones interpersonales.....	11
2.2.4. Estilos de relaciones interpersonales.....	12
2.2.5. Las relaciones interpersonales en la Institución Educativa.....	13
2.2.6. Desempeño docente.....	13
2.3. Hipótesis.....	14
a) General.....	14
b) Específicas.....	15
2.4. Variables.....	15
a) Dependiente.....	15
b) Independiente.....	15
c) Operacionalización de variables.....	16
2.5. Conceptualización de términos básicos.....	18
CAPÍTULO III.....	21
MARCO METODOLÓGICO.....	21
3.1. Alcance de la investigación.....	21
3.2. Diseño de la investigación.....	21
3.3. Población y muestra.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos.....	23

CAPÍTULO IV .....	27
RESULTADOS .....	27
4.1. De los objetivos específicos .....	27
4.2. Del objetivo general .....	68
CAPÍTULO V .....	70
DISCUSIÓN .....	70
CONCLUSIONES .....	74
RECOMENDACIONES .....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	78
ANEXOS.....	81

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Población de estudio .....	22
<b>Tabla 2.</b> Muestra de la población .....	23
<b>Tabla 3.</b> Validación por juicio de expertos .....	24
<b>Tabla 4.</b> Coeficiente de fiabilidad de Relaciones Interpersonales .....	24
<b>Tabla 5.</b> Coeficiente de fiabilidad de Desempeño Laboral .....	24
<b>Tabla 6.</b> Prueba de normalidad de la variables Relaciones Interpersonales.....	25
<b>Tabla 7.</b> Prueba de normalidad de la variable Desempeño Profesional .....	26
<b>Tabla 8.</b> Antigüedad de los docentes.....	27
<b>Tabla 9.</b> Nivel académico alcanzado.....	28
<b>Tabla 10.</b> Te comunicas fluidamente con tus compañeros de trabajo.....	29
<b>Tabla 11.</b> Expresas en forma positiva tus ideas a tus compañeros de trabajo.....	30
<b>Tabla 12.</b> Dialogas cordialmente con tus compañeros de trabajo .....	31
<b>Tabla 13.</b> Respetas las opiniones de tus compañeros de trabajo, aunque sean contrarias a tus opiniones .....	31
<b>Tabla 14.</b> Expresas tus opiniones de forma espontánea a tus compañeros de trabajo .....	32
<b>Tabla 15.</b> Expresas tus emociones ante tus compañeros .....	33
<b>Tabla 16.</b> Pones de manifiesto tus opiniones cuando estás en desacuerdo con las decisiones tomadas por tus compañeros de trabajo.....	34
<b>Tabla 17.</b> Expresas tus opiniones sin ofender a tus compañeros .....	35
<b>Tabla 18.</b> El trabajo se realiza en el ambiente positivo .....	36
<b>Tabla 19.</b> Existe una comunicación afectiva entre los compañeros de trabajo de la Universidad .....	37
<b>Tabla 20.</b> Se trabaja en equipo y todos los compañeros de trabajo están involucrados .....	38
<b>Tabla 21.</b> Todos participan en las actividades pedagógicas que realiza la universidad .....	39
<b>Tabla 22.</b> El ambiente es propicio para establecer las relaciones amicales con los compañeros de trabajo.....	40
<b>Tabla 23.</b> El ambiente es propicio para la toma de decisiones y la participación activa de todos.....	41
<b>Tabla 24.</b> Tiene habilidades para comunicarse con sus compañeros de trabajo .....	42
<b>Tabla 25.</b> Colabora y mantiene relaciones amicales con sus compañeros de trabajo	43
<b>Tabla 26.</b> Comunicas tus necesidades e intereses a los directivos de la Institución Educativa.....	44
<b>Tabla 27.</b> Consideras que mantienes una comunicación afectiva con tus demás compañeros .....	45
<b>Tabla 28.</b> Actúas de acuerdo a tus intereses personales sin importar el de tus compañeros de trabajo.....	46
<b>Tabla 29.</b> Mantienes una actitud positiva frente a los problemas que existen entre tus compañeros de trabajo.....	47
<b>Tabla 30.</b> Te relacionas socialmente con tus compañeros de trabajo en las actividades pedagógicas .....	48

<b>Tabla 31.</b> Te sientes motivado cuando participas de las actividades pedagógicas que organiza la universidad .....	49
<b>Tabla 32.</b> Cumples tus funciones sin ocasionar conflictos con tus compañeros de trabajo.....	50
<b>Tabla 33.</b> Respetas las decisiones de los directivos a pesar de estar en desacuerdo con las decisiones tomadas.....	51
<b>Tabla 34.</b> Planteas soluciones frente a problemas que ocurren en la Institución Educativa.....	52
<b>Tabla 35.</b> Solucionas los problemas tratando de mantener la armonía con los compañeros de trabajo.....	53
<b>Tabla 36.</b> Mantienes buenas relaciones interpersonales con tus compañeros de trabajo.....	54
<b>Tabla 37.</b> Dimensiones de la variable Relaciones Interpersonales .....	56
<b>Tabla 38.</b> Dimensión: Capacidades pedagógicas .....	57
<b>Tabla 39.</b> Dimensión: Personalidad .....	58
<b>Tabla 40.</b> Dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.....	59
<b>Tabla 41.</b> Dimensión: Relaciones interpersonales .....	60
<b>Tabla 42.</b> Dimensión: Resultados de su labor educativa.....	61
<b>Tabla 43.</b> Correlación entre la dimensión valores y desempeño laboral.....	63
<b>Tabla 44.</b> Correlación entre la dimensión empatía y desempeño laboral .....	64
<b>Tabla 45.</b> Correlación entre la dimensión congruencia y desempeño laboral.....	65
<b>Tabla 46.</b> Correlación entre la dimensión cordialidad y desempeño laboral .....	66
<b>Tabla 47.</b> Correlación entre la dimensión conflictos y desempeño laboral .....	67
<b>Tabla 48.</b> Correlación entre Relaciones interpersonales y desempeño laboral .....	68

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Antigüedad de los docentes .....	27
<b>Figura 2.</b> Nivel académico alcanzado .....	28
<b>Figura 3.</b> Te comunicas fluidamente con tus compañeros de trabajo.....	29
<b>Figura 4.</b> Expresas en forma positiva tus ideas a tus compañeros de trabajo .....	30
<b>Figura 5.</b> Dialogas cordialmente con tus compañeros de trabajo .....	31
<b>Figura 6.</b> Respetas las opiniones de tus compañeros de trabajo, aunque sean contrarias a tus opiniones.....	32
<b>Figura 7.</b> Expresas tus opiniones de forma espontánea a tus compañeros de trabajo .....	33
<b>Figura 8.</b> Expresas tus emociones ante tus compañeros .....	34
<b>Figura 9.</b> Pones de manifiesto tus opiniones cuando estás en desacuerdo con las decisiones tomadas por tus compañeros de trabajo.....	35
<b>Figura 10.</b> Expresas tus opiniones sin ofender a tus compañeros.....	36
<b>Figura 11.</b> El trabajo se realiza en el ambiente positivo .....	37
<b>Figura 12.</b> Existe una comunicación afectiva entre los compañeros de trabajo de la universidad.....	38
<b>Figura 13.</b> Se trabaja en equipo y todos los compañeros de trabajo están involucrados .....	39
<b>Figura 14.</b> Todos participan en las actividades pedagógicas que realiza la Universidad .....	40
<b>Figura 15.</b> El ambiente es propicio para establecer relaciones amicales con los colegas .....	41
<b>Figura 16.</b> El ambiente es propicio para la toma de decisiones y la participación activa de todos .....	42
<b>Figura 17.</b> Tiene habilidades para comunicarse con sus compañeros de trabajo.	43
<b>Figura 18.</b> Colabora y mantiene relaciones amicales con sus compañeros de trabajo .....	44
<b>Figura 19.</b> Comunicas tus necesidades e intereses a los directivos de la Institución Educativa.....	45
<b>Figura 20.</b> Consideras que mantienes una comunicación afectiva con tus demás compañeros .....	46
<b>Figura 21.</b> Actúas de acuerdo a tus intereses personales sin importar los intereses de tus colegas .....	47
<b>Figura 22.</b> Mantienes una actitud positiva frente a los problemas que existen entre tus colegas.....	48
<b>Figura 23.</b> Te relacionas socialmente con tus compañeros de trabajo en las actividades pedagógicas .....	49
<b>Figura 24.</b> Te sientes motivado cuando participas de las actividades pedagógicas que organiza la universidad .....	50
<b>Figura 25.</b> Cumples tus funciones sin ocasionar conflictos con tus compañeros de trabajo.....	51
<b>Figura 26.</b> Respetas las decisiones de los directivos a pesar de estar en desacuerdo con las decisiones tomadas .....	52

<b>Figura 27.</b> Planteas soluciones frente a problemas que ocurren en la Institución Educativa.....	53
<b>Figura 28.</b> Solucionas los problemas tratando de mantener la armonía con los compañeros de trabajo.....	54
<b>Figura 29.</b> Mantienes buenas relaciones interpersonales con tus compañeros de trabajo .....	55
<b>Figura 30.</b> Dimensiones de la variable Relaciones Interpersonales.....	56
<b>Figura 31.</b> Dimensión: Capacidades pedagógicas.....	58
<b>Figura 32.</b> Dimensión: Personalidad.....	59
<b>Figura 33.</b> Dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones .....	60
<b>Figura 34.</b> Dimensión: Relaciones interpersonales.....	61
<b>Figura 35.</b> Dimensión: Resultados de su labor educativa .....	62

## RESUMEN

El estudio sobre “Relaciones interpersonales y desempeño docente en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas – 2019” tiene como propósito, conocer los niveles de relación que existe entre las variables de estudio desde la percepción de docentes y estudiantes en la población de estudio.

La investigación se ha desarrollado en el año 2019, por la naturaleza del tratamiento de los datos pertenece al enfoque cuantitativo, cuyo diseño no experimental-transeccional se enmarca en el nivel relacional, con tipo de estudio: básico, de método inductivo-deductivo. La muestra de la población está conformada por 64 estudiantes y 21 docentes de la Universidad Tecnológica de los Andes Andahuaylas, cuya recolección de los datos se realizó a través de un cuestionario con 27 reactivos para la variable Relaciones Interpersonales y 24 para la variable Desempeño laboral. Los resultados obtenidos a través del coeficiente Rho de Spearman muestran una correlación de 0,677\*\* lo que indica que hay correlación significativa, con un p valor 0,001 que rechaza la hipótesis nula. Se evidencia como conclusión que existe relación directa entre las relaciones interpersonales con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas.

***Palabras claves.*** Relaciones interpersonales, desempeño laboral, clima laboral

## **ABSTRACT**

The purpose of the study on "Interpersonal relationships and teaching performance in the Professional School of Law of the Technological University of the Andes, Andahuaylas subsidiary - 2019" is to know the levels of relationship that exist between the study variables from the perception of teachers and students in the study population.

The research has been developed in 2019, due to the nature of the data treatment it belongs to the quantitative approach, whose non-experimental transactional design is framed at the relational level, with type of study: basic, inductive-deductive method. The population sample is made up of 64 students and 21 teachers from the Universidad Technological University of the Andes Andahuaylas, whose data collection was carried out through a questionnaire with 27 items for the variable Interpersonal Relationships and 24 for the variable Job performance. The results obtained through Spearman's Rho coefficient show a correlation of 0.677 \*\*, which indicates that there is a significant correlation, with a p-value of 0.001 that rejects the null hypothesis. It is evidenced as a conclusion that there is a direct relationship between interpersonal relationships with the work performance of teachers in the Professional School of Law of the Technological University of the Andes, Andahuaylas subsidiary.

**Keywords.** Interpersonal relationships, job performance, work environment.



## INTRODUCCIÓN

El proyecto de investigación “Relaciones interpersonales y desempeño Docente en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas 2019”, se desarrolló con el propósito de conocer el nivel de relación que existe entre sus variables desde la percepción de los estudiantes, docentes y autoridades inmediatas en la población de estudio, que tras lograr el licenciamiento aspira la acreditación de sus carreras profesionales, particularmente del Derecho en la provincia y región.

El estudio parte de la motivación por conocer los principales indicadores que explican los matices del desempeño docente, entendiendo que los docentes de la universidad no tienen formación pedagógica y/o didáctica, realizan su labor basados en criterios desde su experiencia, es por eso que investigar es fundamental tanto para los docentes como para la institución universitaria.

El estudio parte de la siguiente hipótesis: “existe relación significativa entre las variables de estudio, de modo que; a mayores relaciones interpersonales, mayor desempeño profesional de los docentes en la UTEA Andahuaylas, así como conocer los principales indicadores que tienen relación directa en el marco de la acreditación y calidad de servicio. Para el logro de este propósito se consideró los resultados de encuestas, tanto a docentes, estudiantes, como a directivos de la universidad en base a datos probabilísticos. De modo que, la población y muestra del estudio comprende a los estudiantes y docentes.

Esta investigación se ha proyectado en 5 capítulos; en el primero, se desarrolla el planteamiento del problema objeto de investigación, los objetivos que pretende alcanzar, la justificación, el planteamiento de hipótesis y variables, así como la delimitación del ámbito de estudio. En el segundo capítulo, se desarrolla el marco teórico sobre las Relaciones Interpersonales y el Desempeño Docente, tanto como los estudios previos, la definición de los términos básicos. En el tercer capítulo se presenta la metodología utilizada, tipo, nivel y diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, tanto como el plan de análisis de los datos. En el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación en tablas y gráficos con su respectiva interpretación, tras su procesamiento estadístico. El quinto capítulo se desarrolló la discusión de resultados,

en el que se contrasta los resultados obtenidos con los estudios previos; luego se desarrolla las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos respectivos.

# CAPÍTULO I

## ASPECTOS GENERALES

### 1.1. Planteamiento del problema

Actualmente, es esta sociedad caracterizada por el avance científico y la tecnología, los países que aspiran mejorar su desarrollo económico y social, consideran como agenda principal de sus políticas de Estado, mejorar la calidad de la educación en todos los niveles. Pues según el Banco Mundial (2016), la economía y desarrollo de las naciones se determina a partir de la calidad de educación que se imparte tanto en el nivel básico como superior, en ese entender, se hacen esfuerzos por impulsar los diferentes procesos e insumos que influyen directamente en el éxito del servicio educativo, desde las condiciones del docente, la infraestructura, laboratorios, métodos de selección, así como el desarrollo y potenciación de la competencia docente.

Por ello, se vienen realizando diferentes propuestas direccionadas a desarrollar e incrementar la calidad educativa en los niveles estructurales que lo componen, lo que recrea un escenario adicional donde se desempeñen los docentes, que dentro de la formación académica y la reforma educativa, son uno de los pilares fundamentales (Gentili, 2017), de modo que se reconoce que para transformar el sistema educativo se debe impulsar el factor docente para que los resultados de los aprendizajes mejoren sustancialmente.

Entendiendo que el desempeño docente, tiene que ver con el despliegue de capacidades profesionales, y personales orientados a crear condiciones para la formación de sus estudiantes, se observa que existen factores sociales que no se toman en cuenta principalmente en el nivel superior, entre ellas el factor psicológico del cual depende el nivel de productividad y competitividad personal y en equipo. “(...) que si se desarrolla de la manera adecuada, la productividad y eficiencia son favorecidas, a diferencia de cuando se presentan deficiencia”(Dueñas y Bobadilla, 2018).

Por tanto, existen factores personales determinantes de la prestación del servicio educativo, referente al aspecto emocional que influye en los demás, “(...) que presentan impacto en el estado anímico por lo que u influencia en la

emocionalidad de los demás es constante, al punto que es considerado como un virus social” (Berrocal, 2018). Factores que merecen ser estudiados con escrupulosidad en los diferentes ámbitos del sistema educativo, dado que hasta ahora solo está enmarcado en la esfera organizacional, gerencial y/o administrativo.

Bajo este contexto, las Instituciones Educativas intervienen también en el mercado educativo tratando de brindar un servicio de calidad que satisfaga las expectativas de la sociedad, por lo que sus líderes esbozan propuestas con enfoques diferentes; unos que orientan su liderazgo hacia la productividad y otros que la orientan hacia los trabajadores (Blanchard, 2017).

Sin perder de vista el desempeño de sus docentes que está estrechamente vinculado a la satisfacción de los estudiantes, y por lo tanto, al creciente posicionamiento de la Institución educativa en la población. Verredá (2016), consideró que el desempeño docente comprende la eficiencia que el educador presenta en su función de impartir conocimientos”

De modo que, la interacción del docente en su entorno laboral (docentes, estudiantes, personal administrativo y de servicio) puede ser positiva o negativa, en la medida que se halla en interdependencia y relación con los otros que tienen diferentes aspiraciones e intereses, llegándose a generar conflicto (Jacobs, 2020) “el conflicto que se presentan en los diferentes grupos, en su mayoría son ocasionados por las diferentes perspectivas que los integrantes tienen, por lo que los desacuerdos son inevitables, es decir, que la interrelación que el docente presente con su entorno será factor primordial para alcanzar experiencias satisfactorias o no.

En el entendido que una de las características más importantes del hombre es mantener relaciones con los demás, en la Universidad Tecnológica de los Andes, UTEA filial Andahuaylas, se observa que la interacción de los docentes es muy esporádica, por la naturaleza contractual de la mayor parte de docentes, quienes laboran a tiempo parcial, en las diferentes escuelas profesionales. Aun cuando la política universitaria en materia de comunicación es clara “Mantener informado a los estudiantes docentes y administrativos, sobre las actividades que cumplen las escuelas profesionales, los órganos de gobierno, oficinas académicas administrativas etc”. Es decir, que el comportamiento de los docentes no solo depende de voluntad, sino de las motivaciones de su entorno.

Del mismo modo se observa que los docentes de las diferentes escuelas profesionales provienen de diferentes localidades aledañas a la provincia. En particular la Escuela Profesional de Derecho, también tiene docentes de variada idiosincrasia y formación, provenientes de las universidades del Cusco, de Abancay, de Ayacucho, con aspiraciones e intereses variados, latentes al conflicto.

Por consiguiente, se observa resquebrajamiento de las relaciones interpersonales entre docentes, directivos, por los permanentes conflictos de interés, por lo que se hacen inviable los consensos institucionales, en una institución que debe impulsar la convivencia armónica entre los miembros de la comunidad universitaria.

Se viene perdiendo el respeto entre docentes, haciendo del saludo una formalidad, por los problemas laborales a falta de una comunicación asertiva. En ese entender se evidencia la falta de espacios de integración, a nivel institucional, escasos eventos de esparcimiento programado desde los órganos de gobierno, que se orienten a mejorar las relaciones interpersonales entre docentes, autoridades y personal administrativo, que motiva el presente estudio.

De continuar con estos carentes indicadores se dificulta alcanzar la acreditación de la Escuela Profesional de Derecho, por la deficiente práctica de solidaridad en el trabajo, la escasez de espíritu de trabajo que perjudica el trabajo en equipo haciendo de sus reuniones improductivas.

## **1.2. Formulación del problema**

### **a) Problema general**

¿De qué manera se evidencian las relaciones interpersonales con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019?

### **b) Problemas específicos**

- ¿Cuáles son las características de las relaciones interpersonales de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019?

- ¿Cómo perciben los estudiantes el desempeño de sus docentes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019?
- ¿De qué manera se relacionan los valores con el desempeño de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019?
- ¿De qué manera se relacionan la empatía con el desempeño de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019?
- ¿De qué manera se relacionan la congruencia con el desempeño de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019?
- ¿De qué manera se relacionan la cordialidad con el desempeño de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019?
- ¿De qué manera se relacionan los conflictos con el desempeño de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019?

### **1.3. Justificación de la investigación**

El estudio se justifica por la importancia del tema de las Relaciones interpersonales cuya relación con el desempeño docente tiene niveles de incidencia en la productividad, y la calidad de servicio, que constituyen tendencia en las organizaciones públicas y privadas que aspiran mantenerse en el mercado laboral, posicionados adecuadamente, en el caso de la población de estudio, a través del licenciamiento y la acreditación.

Las relaciones interpersonales constituye un tema de gran importancia debido a que los cambios acelerados de la sociedad actual exigen niveles de productividad en todos los sectores y organizaciones, donde la interacción de personas se reconoce como parte de diferentes motivaciones, aspiraciones y/o intereses; estas pueden manipularse para lograr mayor productividad, mejorar el clima laboral y por ende lograr el mejor desempeño laboral. Para lo cual es preciso

identificar las categorías y dimensiones desde el punto de vista gerencial, puesto que la forma cómo nos relacionamos y a través de los diferentes medios, revela nuestra actitud interna, que expresa emociones y sentimientos de aceptación o rechazo, el cual es imprescindible en el ejercicio profesional eficiente del docente de nivel superior.

En ese entender, el estudio contribuirá a mejorar la organización, los que serán beneficiados serán los estudiantes, porque nos permitirá obtener mejores conocimientos sobre las relaciones interrelaciones, así mismo vencer los obstáculos y mejorar las instituciones educativas en fortalezas y oportunidades.

Además que ampliará el conocimiento teórico de las variables y con ello, se podrá generar mayor entendimiento frente al comportamiento de las mismas.

Por otro lado, la presente cuenta con instrumentos válidos y confiables que respaldan la efectividad de su aplicación, y por lo tanto, pueden ser utilizados o adaptados en la realización de investigaciones futuras.

#### **a) Conveniencia de la investigación**

El conocimiento y práctica de las relaciones interpersonales tienden a dar mejorías al desempeño docente en su lugar de trabajo, así como el clima organizacional determina la calidad de servicio que aspiran las universidades que participan en el mercado educativo, procurando su licenciamiento y/o acreditación.

#### **b) Valor social de la investigación**

El estudio pretende alcanzar la satisfacción frente al servicio educativo que se imparte en la universidad en estudio, ya que las exigencias del mercado laboral hace que la implementación de estrategias y herramientas con las que los nuevos profesionales egresan, deben ser eficientes para responder la demanda de las diferentes necesidades que la sociedad realiza.

#### **c) Implicancias prácticas de la investigación**

Mediante los resultados alcanzados en la presente, se pretende dar solución a las deficiencias que se presentan en la interrelación que se presentan en la práctica docente dentro del servicio educativo, para de este modo armonizar el ambiente laboral y se alcance una adecuada educación superior.

**d) Valor teórico de la investigación**

El contenido teórico de la presente, fue extraída y referenciada de manera adecuada, por lo que cuenta con la suficiente veracidad, y a partir de los alcances que se presentan en referencia a las variables de estudio, se logra ampliar el conocimiento de las mismas, ello permite que los resultados sean generalizados hacia contextos donde se presenten el estudio de las instituciones que se dedican a la educación superior.

**e) Utilidad metodológica de la investigación**

Los instrumentos empleados en la presente, cuentan con la validez y confiabilidad requerida, por lo que servirán para la adaptación o creación de nuevos instrumentos aplicables a la medición de las relaciones interpersonales, así como del desempeño docente, siempre y cuando presenten características comunes en referencia a la población y ámbito de investigación.

**1.4. Objetivos de la investigación**

**a) Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019

**b) Objetivos específicos**

- Analizar las características de las relaciones interpersonales de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019.
- Conocer la percepción de los estudiantes sobre el desempeño de sus docentes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019.
- Establecer la relación de los valores con el desempeño de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes el desempeño docente en el año 2019.
- Establecer la relación de la empatía con el desempeño de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes el desempeño docente en el año 2019.



- Establecer la relación de la congruencia con el desempeño docente en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes el desempeño docente en el año 2019.
- Establecer la relación de la cordialidad con el desempeño de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes el desempeño docente en el año 2019.
- Establecer la relación de el conflicto con el desempeño docente en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes el desempeño docente en el año 2019.

### **1.5. Delimitación de la investigación**

#### **a) Espacial**

La ejecución del estudio se realizó en la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas, ubicado en la provincia de Andahuaylas, departamento de Apurímac.

#### **b) Temporal**

La durabilidad de la investigación comprendió a todo el año 2019.

### **1.6. Limitaciones de la investigación**

La principal limitante que se presentó fue durante la recolección de información, toda vez que a pesar de ser la participación voluntaria e informada, la participación de los docente fue dispersa, por lo que su apreciación pudieron sesgar los resultados, puesto que se evaluó el comportamiento propio de estos.

### **1.7. Viabilidad de la investigación**

El estudio se desarrolló sin inconvenientes, principalmente en el aspecto financiero, temporal y de acceso, además que el investigador cuenta con el conocimiento correspondiente al manejo de recursos necesarios.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de investigaciones**

##### **a) Contexto nacional**

En Lima, Albarrán (2016) realizó su investigación: “Estrategias gerenciales y las relaciones interpersonales que reciben los docentes del posgrado en gestión pública de la universidad César Vallejo –Lima Norte, 2016”, con el objetivo de determinar si existe relación entre las variables estudiadas, metodológicamente la investigación siguió la ruta cuantitativa, diseño no experimental, tomando como población a los docentes de la unidad educativa, tuvo como resultado, que las estrategias gerenciales se relacionan de manera directa con las relaciones interpersonales, con el manejo de comunicaciones, con el ambiente de colaboración, con las actitudes socioafectivas entre los docentes y con la resolución de conflictos entre los docentes

En Lima, Lagos (2016) con su tesis: “Influencia del Clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la Institución Educativa privada Trilce Salaverry- ubicada en el distrito de Jesús María-Provincia de Lima-Región Lima en el año 2016”, tuvo como objetivo medir el grado de influencia entre las variables, empleando como metodología el tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental, teniendo como resultado que el clima organizacional influye de manera alta en el desempeño de los docentes con un valor 0,851, concluyendo en la aceptación de la hipótesis planteada en la investigación.

En Huancayo, Jaúregui y Machuca (2016), quienes presentaron su investigación: “Relaciones interpersonales entre docente-alumno(a) en la facultad de trabajo social de la UNCP” con el propósito de identificar cómo es el comportamiento de las variables en la unidad de análisis, la investigación responde al tipo básico de investigación, alcance descriptivo, tomando como población a los estudiantes y docentes del periodo académico 2016 II, a quienes se les aplicó cuestionario como medio de recolección de datos, hallando como resultado que las relaciones que se establecen entre docente y estudiantes es regular, toda vez que se presentan conductas disruptivas realizadas por los estudiantes, lo que dificulta el

proceso de enseñanza-aprendizaje, por otro lado, la comunicación que se presenta no son agresivos ya que el 50% de docentes usa un tono de voz cuando se generan situaciones desfavorables a diferencia del 17% de docentes que gritan; asimismo, las conductas que presentan el 61% de alumnos son disruptivas, lo cual ha dificultado el desarrollo integral de las sesiones de clase, por lo tanto concluye que las relaciones interpersonales que se llevan a cabo no son propicias para un adecuado proceso de aprendizaje.

En Cajamarca, Taculí (2018) desarrolló su investigación: “Formación en valores y desempeño profesional del ingeniero civil”, el cual tuvo como objetivo la medición del grado de asociación entre las variables, comprendiendo la ruta cuantitativa de investigación, nivel correlacional, diseño no experimental, tomando a 100 estudiantes egresados como población, a quienes se les administró como fuente de recolección de datos un cuestionario por variable, hallando como resultado que existe asociación significativa entre los valores y desempeño profesional, concluyendo de este modo en la aceptación de hipótesis alterna propuesta en la investigación.

#### **b. Contexto internacional**

En Santiago de Chile, Zamorano (2016) ha realizado su estudio “Proyecto de intervención para el mejoramiento de las relaciones interpersonales en el nivel séptimo básico del colegio The Greenland School, comuna de Estación Central”, en el cual tuvo como finalidad el proponer estrategias que mejoren el desarrollo de las relaciones interpersonales en la institución a fin de mejorar el ambiente en el que se desenvuelven estudiantes y docentes, alcanzando a presentar opciones de mejora a partir de la habilitación de técnicas de autocontrol.

Fernandes et al. (2016) desarrollaron su investigación: “Recursos humanos en la página Eds.Ebscohost, el estudio: procedimiento para la evaluación del desempeño del personal docente en las universidades públicas angolanas de Brasil en el año 2014”, a fin de alcanzar un eficiente desempeño docente, por lo tanto sugirieron que la evaluación del desempeño determina el desarrollo de habilidades interpersonales que favorecen a la función educativa y formativa de las

universidades, rompiendo el esquema tradicional y generalizador, en tanto, la relación que se presenta entre las políticas institucionales y las estrategias que se emplean, sobretodo en lo concerniente al recurso humano, se enfocan en el perfil de competencias que deben poseer los docentes.

En la República de Guatemala, Bolaños (2016), con su investigación: “Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos” tuvo como propósito el identificar la existencia de relación entre las variables, siguiendo la línea cuantitativa de metodología, además del alcance correlacional, diseño no experimental, teniendo como unidad de análisis a los docentes, quienes respondieron a cuestionario en modo de brindar información respectiva, los resultados que fueron hallados a partir del coeficiente de relación rho de Pearson, se demostró que el nivel de interacción de los docentes en situaciones de conflicto es muy bajo, sin embargo, se identificó que más del 50% de ellos se encuentran abiertos al diálogo para negociar las alternativas de solución.

## **2.2. Bases teóricas**

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

De acuerdo a Silviera (2016), corresponde al conjunto de actitudes y actividades que realiza el docente a fin de comunicar sus emociones y sentimientos para formar lazos con su entorno, además que representa ser una fuente de aprendizaje, toda vez que al interactuar e intercambiar ideas u otros, se forma un proceso de enriquecimiento de información que permite, en muchas ocasiones, la modificación del comportamiento humano. En tal sentido, las relaciones interpersonales desarrolladas por los docentes, permite el intercambio de juicios, conocimientos y demás dentro de su entorno laboral enfocado en valores.

### **2.2.2. Relaciones interpersonales**

Según Monjas (2021), comprende a un proceso de interacción recíproca que cuentan con regulación como característica principal, ya que cada acto que se realiza dentro de un contexto social, debe responder a no afectar de manera negativa a su entorno, por su parte García (2016), indicó que las relaciones interpersonales son manifestadas multifacéticamente que básicamente responde a la personalidad de cada individuo.

Mientras tanto Guzmán (2017) indicó que dentro de un contexto educativo-escolar, la complejidad de relacionarse se incrementa, ya que la relación entre el maestro y alumno no siempre es lineal, por lo que el docente tiende a generar estrategias y otras actividades que no alteren a las actividades educativas dentro y fuera de clases, para lo cual el docente debe contar con habilidades pedagógicas que le permitan responder de manera efectiva a su labor como educador.

### **2.2.3. Características de las relaciones interpersonales**

Según Martínez (2017), para caracterizar el proceso de interrelación, es preciso considerar el esquema de valores comunes de la sociedad, entre ellos la honestidad, el respeto y comprensión, en tanto, Cebrian (2019), indicó que la base de la sociedad es la comunicación, la cual se desarrolla a partir del intercambio de ideas, emociones, actividades y situaciones, además del cómo se efectúa este proceso de intercambio dentro del entorno cercano, como son familiares, amigos, colegas, etc.

#### **2.2.3.1. Tipos de relaciones interpersonales-**

De acuerdo a Bolaños (2016) se cuenta con los siguientes tipos:

##### **Relaciones íntimas/superficiales**

Donde se alcanza el cumplimiento de emociones principalmente, las cuales normalmente se satisfacen por las actividades laborales.

##### **Relaciones personales/sociales**

Responde al rol que el individuo desarrolla dentro de su entorno social, ya que se prioriza la interacción que este tiene con los demás conformantes de sociedad, alcanzando la despersonalización como medio de integración, ya que repercute en dejar de pensar en uno como el todo y pensar en beneficio común.

##### **La identidad personal**

Comprende al modo en cómo cada individuo determina expresar sus ideas, arraigadas a la identidad que esta presenta en aspectos culturales que enmarcan su identidad como persona dentro de la sociedad.

##### **La relación amorosa**

Se encuentra comprendida por tres componentes: el compromiso, la intimidad y la pasión, por lo que implica responsabilidad como valor fundamental,

principalmente dentro del entorno laboral, donde se requiere un grado de compromiso que conlleve a la interacción activa y eficiente

#### **2.2.4. Estilos de relaciones interpersonales**

Según Bolaños (2016), permiten la clasificación de comportamientos dentro de una sociedad, por lo tanto, se cuenta con los siguientes:

- Estilo agresivo: comportamiento que en la mayoría de casos genera disfunciones y conflictos.
- El estilo manipulador: el cual se fundamenta por la toma de control cognitivo de la o las personas que generalmente presentan cierto grado de susceptibilidad para la toma de decisiones, por lo que dentro de este estilo predomina la persuasión.
- Estilo pasivo: en el cual las personas, a no presentar capacidades decisivas ceden el control a las demás, con la confianza de hacer prevalecer sus opiniones.
- Estilo asertivo: es alguien que defiende sus derechos e intereses sin recurrir a la agresión.

La identificación de estos estilos es predominante, ya que permite no solo diferenciarlos, sino que también clasificar a las personas que rodean o componen una sociedad para de este modo generar y planificar estrategias de comunicación asertivas respetando la característica particular de cada tipo.

Considerando que las personas de carácter pasivo tienden a presentar dificultades para demostrar o hacer valer sus opiniones de manera clara, haciéndolas susceptibles a control por el tipo o estilo manipulador, ya que estos desarrollan capacidades que les permite persuadir y conseguir la sumisión a partir de diferentes modos en los que las personas del tipo pasivo se sometan a aceptar opiniones contrarias a las de su postura.

La duplicidad es una característica del manipulador, que para lograr su objetivo, puede utilizar sentimientos y pensamientos no propios de él, a fin de llegar a un acuerdo que solo le favorezca a él, ocasionando sentimientos de culpa y responsabilidad negativa en los demás.

### **2.2.5. Las relaciones interpersonales en la Institución Educativa**

Para Londoño y Mejía (2019), el proceso de interrelación que se forma y fomenta dentro de las instituciones educativas, se enfrasca en las opiniones que presentan cada integrante de acuerdo a las diversas afinidades que se desarrollan en la convivencia diaria, como la interacción. Por lo tanto, según Londoño y Mejía (2019), la importancia de interrelacionarse dentro de la actividad educativa responde a la efectividad de un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por su parte, García (2016), da a entender por relaciones interpersonales, que son los modos de cooperación y participación que ejercen los integrantes de una unidad educativa, donde se fomenta la integración bajo fines comunes, además del desarrollo de competencias y habilidades que permiten el desenvolvimiento conjunto y tolerante.

Ante ello, se advierte que la naturaleza de interacción de los miembros de la comunidad educativa, presenta diversas motivaciones e intereses para su interacción y posturas, que día a día se transmiten, hasta tornarse efectivas para el trabajo en equipo como también conflictivas que deteriora el clima organizacional y por consiguiente el desempeño

### **2.2.6. Desempeño docente**

El desempeño docente se conceptualiza como el acto de cumplir con las responsabilidades y funciones asignadas al proceso de enseñanza-aprendizaje, por lo que responde a ser una obligación de naturaleza a la profesión, que en definitiva responde a patrones y características de comportamiento dentro de un aula al momento de impartir conocimientos y formas de interpretarlos, ya que se enfoca en medir el resultado que tienen las acciones ejecutadas y cómo estas repercuten en el estudiante.

Martínez et al. (2016), definió al desempeño docente como el proceso práctico de inparción de conocimientos y capacidades adquiridas durante un proceso anterior de formación, donde el dominio teórico debe encontrarse a la par del dominio práctico, ya que el aprendizaje se encuentra enfocado a la modificación de la conducta humana, y el modo en cómo se desarrolla el conocimiento bajo el uso de diferentes herramientas, estrategias y elementos, mientras tanto, Delgado (2019), explicó que el desempeño de un educador se mide a partir de la efectividad de sus

funciones en su labor formativa, toda vez que el desempeño se forja desde dos perspectivas o ámbitos: i) el salón de clases, en el cual se desarrolla el proceso de intercambio de información, ii) el espacio educativo, donde se pone en práctica todo lo socializado e impartido en el aula.

El MINEDU (2017) conceptualiza al desempeño docente como el conjunto de acciones que van en busca del cumplimiento de tareas asignadas, bajo el uso consciente y consecuente de herramientas y habilidades que refieran el desarrollo solvente del aprendizaje de los educandos.

#### **2.2.6.1. Dimensiones del desempeño docente**

Considerando lo indicado por Pérez (2016), se cuenta con cinco dimensiones, que se describen a continuación:

##### **a. Capacidades pedagógicas**

Comprende a la formación científica y desarrollo de habilidades pedagógicas que le permitan el dominio de su labor educativa y formadora.

##### **Emocionalidad**

Según Guzmán (2017), constituye una característica propia del educador, considerando a la emoción como la expresión más directa e inmediata de los sentimientos, por lo que el autocontrol de emociones es fundamental en el proceso formador, lo que le permite tener interrelación efectiva con los alumnos, colegas, directivos y padres de familia.

##### **b. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones**

Responde al cumplimiento de las funciones asignadas, así como cuáles son los métodos, cumplimiento normativo de la institución en la cual labora, compromiso de formación y actualización constante e integración en la toma de decisiones de la institución.

### **2.3. Hipótesis**

#### **a) General**

Existe relación de asociación entre las relaciones interpersonales con el desempeño laboral de los docentes en Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019.



## **b) Específicas**

- Las características de las relaciones interpersonales de los docentes en la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019 son favorables para el clima organizacional
- Los estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019 perciben el desempeño docente como inadecuado.
- Cuanto mayor es la práctica de valores en las relaciones interpersonales, mayor es el desempeño de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019.
- A mayor empatía en las relaciones interpersonales, mayor es el desempeño de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019.
- Cuanta más congruencia en las relaciones interpersonales, mejora el desempeño de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019.
- A mayor cordialidad en las relaciones interpersonales, mayor es el desempeño de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019.
- Cuantos más conflictos en las relaciones interpersonales, menos es el desempeño de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019.

## **2.4. Variables**

### **a) Dependiente**

Relaciones interpersonales

### **b) Independiente**

Desempeño docente

c) Operacionalización de variables

<i>Definición Operacional</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>
<b>Variable 1</b> Relaciones interpersonales Bisquerra (2003), interacción recíproca entre dos o más personas Interacción que un individuo sostiene con colegas y subordinados o superiores en este sentido, se refiere a las relaciones positivas entre el personal de una organización, sin tomar en consideración la jerarquía, función y autoridad	Valores	Comunicación Cortesía Respeto Ética
	Empatía	Comprensión Colaboración Amistad
	Congruencia	Convivencia Reproches Injusticia
	Cordialidad	Familiaridad Compartimento de recursos Sinceridad
	Conflictos	Trabajo en quipo Competencias Polémicas

<b>Variable 2</b> <b>Desempeño Docente</b>  Es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje. (Valdez, 2004)	Capacidades pedagógicas	Dominio de los contenidos Capacidad para hacer su materia interesante Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente Capacidad de innovación en el uso de metodologías didácticas
	Personalidad	Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula Capacidad para identificar y comprender las situaciones de aula y ajustar su intervención pedagógica Utilización de variedad de prácticas educativas
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales	Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos Contribución a la formación de valores Capacidad para realizar su autocapacitación Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades y aprender a ejercerlos Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa
	Relaciones interpersonales	Vocación pedagógica Autoestima Capacidad para actuar con justicia y realismo Nivel de satisfacción con la labor que realiza Entusiasmo
	Resultados de su labor educativa	Nivel de comprensión de los problemas de sus alumnos Desempeño adecuado de las tutorías con alumnos y padres Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos Flexibilidad para aceptar la diversidad Rendimiento académico alcanzado por los alumnos Nivel de desarrollo de las competencias básicas, específicas e instrumentales por parte de sus alumnos Grado de orientación valorativa alcanzado hacia las cualidades deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar

## **2.5. Conceptualización de términos básicos**

### **Actitud**

Es el comportamiento o conducta que se realiza en función a la experiencia, que tiene como principal característica ser dinámica y direccionada, ya que se presenta en situaciones determinadas (Elbert et al. 2019).

### **Administración educativa**

Comprende al conjunto de reglamento y actividades que se desarrollan en cumplimiento de estos dentro del sistema educativo, que a la vez responden a una planificación basada en objetivo en común que es alcanzar la eficiencia y eficacia dentro del sector educativo (Arteaga y Basurto, 2017).

### **Capacitación**

Se le define como el proceso de formación y actualización, en el cual se presenta información organizada de manera sistemática, a fin de generar y desarrollar destrezas y demás capacidades (Arteaga y Basurto, 2017).

### **Comportamiento**

Son las acciones que un individuo refleja bajo el acontecimiento de escenarios, el cual es una conducta aprendida y desarrollada con el paso del tiempo y acorde a las experiencias que va adoptando el individuo, ello, bajo el concepto de participación dentro de un entorno específico (Albarrán, 2016).

### **Conflicto**

Situación desfavorable que son generadas a partir de discordancias en referencia a un tema o momento específico, ya que se da contrariedad a lo que comúnmente o mayoritariamente es aceptado (Monjas, 2019).

## **Calidad**

Propiedades que determinan la eficiencia de un producto o servicio, medido por la capacidad de satisfacer exigencias en referencia a las características d ellos solicitado (Bolaños, 2016).

## **Motivación**

Situaciones que impulsan la tendencia del comportamiento humano, producido por una situación de estrés o adrenalina que genera una reacción premeditada o no (Blanchard, 2017).

## **Organización**

Conjunto de sistemas que cumplen diseño propio a fin de alcanzar objetivos planteados, bajo la participación de recursos que tienen una función específica especializada (Blanchard, 2017).

## **Liderazgo**

Es la cualidad de poder persuadir la acción de las personas bajo ideas y actitudes no coercitivas, direccionando el logro de una meta en común a beneficio general (Cebrian, 2019)

## **La eficacia**

Responde a la habilidad de alcanzar resultados bajo el uso planificado y adecuado de los recursos (Monjas, 2019).

## **La eficiencia**

Es la capacidad de alcanzar objetivos dentro de plazos establecidos con esfuerzos mínimos o adecuados a fin de alcanzar una determinada situación u producto (Monjas, 2019).

### **Relaciones interpersonales**

Parte del proceso comunicativos que se desarrolla entre las personas para de ese modo hacer vales emociones y opiniones (Bolaños, 2016).

### **Desempeño docente**

Determinación del logro de metas particulares alcanzadas por el docente en relación a funciones asignadas dentro del proceso educativo(López, 2018).

### **Trabajo en Equipo**

Modo de interacción fundamentada por la motivación, donde cada integrante del equipo expone sus habilidades y capacidades de interacción y persuasión a beneficio común (Caicedo, 2019).

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1. Alcance de la investigación**

El estudio tuvo alcance correlacional, toda vez que se buscó determinar el modo en que las variables se relacionan entre sí, considerando que Hernández et al. (2014) afirmaron este nivel responde a buscar conexiones entre los patrones de comportamiento de los elementos o fenómenos estudiados.

#### **Tipo de investigación**

Respondió al tipo básico de investigación, ya que se buscó ampliar el conocimiento teórico en referencia a las variables, además que Álvarez (2009), indicaron que este tipo se enfoca en la elaboración de nuevas teorías.

#### **3.2. Diseño de la investigación**

Responde al diseño no experimental de corte transversal, toda vez que no se realizó manipulación o algún tipo de modificación intencional en el comportamiento de las variables al momento de realizar la toma de datos, ello considerando lo indicado por Hernández et al. (2010), quienes mencionaron que los estudios no experimentales no tienen cualidad de modificación intencionada realizada por el investigador, por lo que la toma de datos es desde el comportamiento natural de los fenómenos estudiados.

#### **3.3. Población y muestra**

##### **Población**

La población se conformó por parte de la totalidad de docentes (21) y estudiantes (321) de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019.

**Tabla 1***Población de estudio*

<b>Población</b>	<b>Docentes</b>	<b>Estudiantes</b>	<b>Total</b>
Escuela profesional de Derecho de la UTEA sede Andahuaylas	Nombrados 01	Varones 178	
	Contratados 20	Mujeres 143	
<b>TOTAL</b>	21	321	321

*Nota.* Elaboración propia**Muestra**

$$\text{Formula: } n = \frac{(p \cdot q)Z^2 \cdot N}{E^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$\text{Remplazando } n = \frac{(0.5 \times 0.5) \times 1.96^2 \times 321}{0.05^2 \cdot (321-1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = 64$$

**Donde:**

n: muestra =?

N: población =321

Z: porcentaje de confianza 95%=1.96

p: variabilidad positiva=0.5

q: Variabilidad negativa =0.5

E: porcentaje de error = 0.05

Por tanto, después de reemplazar en la formula indicada, el tamaño de la muestra fue de 64 estudiantes; los cuales fueron considerados al azar y de forma proporcional, distribuidos como se precisa en el cuadro siguiente:



**Tabla 2**  
*Muestra de la población*

<b>Estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA por ciclos</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Primer ciclo	10	16%
Segundo ciclo	10	16%
Tercer ciclo	08	13%
Cuarto ciclo	08	13%
Quinto ciclo	06	9%
Sexto ciclo	06	9%
Séptimo ciclo	05	8%
Octavo ciclo	05	8%
Noveno ciclo	03	5%
Décimo ciclo	03	5%
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* Elaboración propia

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

Responde a medios metodológicos por los cuales se recolecta la información respectiva que permita medir a las variables (Sierra, 2016, pág. 53), como tal las técnicas utilizadas fueron:

- Encuesta
- Entrevista

Del mismo modo se emplearán instrumentos para la recolección de datos tanto a estudiantes como docentes.

#### **Instrumentos**

- Cuestionario
- Guía de entrevista
- Guía de observación
- Cuestionarios y Registros de evaluación

### **3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos**

#### **• Validez**

Es la cualidad que preentan los instrumentos donde se determina la coherencia de cada item establecido, este se alcanza a partir del juicio de expertos quienes revisan la coherencia y pertinencia de cada pregunta conformante del instrumento.

**Tabla 3***Validación por juicio de expertos*

Evaluador experto	Grado Académico	Coefficiente de Validación del instrumento
Toribio Tapia Molina	Doctor	92.80
Humberto Arévalo	Doctor	92.80
Mezarine	Magister	91.80
Lintol Contreras Salas		92.47

*Nota.* Fichas de evaluación del instrumento

- **Confiabilidad**

Característica que presentan los instrumentos para identificar la dispersión de respuestas y en relación a ella, la aplicabilidad de los instrumentos, esta se determina a través del Alpha de Cronbach, considerando que cuanto más cercano sea el valor a 1, cuenta con mayor grado de confiabilidad, indicando que cuenta con datos no dispersos a gran escala.

**Para la variable Desempeño laboral****Para la variable Relaciones Interpersonales:****Tabla 4***Coefficiente de fiabilidad de Relaciones Interpersonales*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,739	21

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

El valor obtenido fue de 0,739 que significa el 73,9 % de confiabilidad, tomando como base el número de ítems, y según el resultado se determina que el instrumento es aceptable.

**Para la variable Desempeño laboral****Tabla 5***Coefficiente de fiabilidad de Desempeño Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,807	64

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

De acuerdo a los resultados de análisis de fiabilidad que es de 0,807 (que significa que 80,7% de confiabilidad) tomando como base a los ítems, que implica que la fiabilidad del instrumento es muy adecuada.

### Prueba de Normalidad

#### Prueba de normalidad para la variable Relaciones Interpersonales

##### a. Planteamiento de la Hipótesis

**Ho:** La variable Relaciones Interpersonales **tiene** de la distribución normal

**H1:** La variable Relaciones Interpersonales **no tiene** distribución normal

##### b. Nivel de Significancia

El nivel de significancia es de 5% =0,05

##### c. Estadístico de Prueba

Shapiro-Wilks

**Tabla 6**

*Prueba de normalidad de la variables Relaciones Interpersonales*

Relaciones interpersonales	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	,504	7	,000	,453	7	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

##### d. Valor de P= ,000

Con una probabilidad de error del 0,00% la variable Relaciones Interpersonales **NO tiene** distribución normal.

##### e. Toma de Decisiones

La variable relaciones interpersonales **NO** tiene distribución normal, el cual nos indica que se tiene que utilizar procesos estadísticos no paramétricos, (Rho de Spearman) tanto para establecer la relación entre las variables y sus dimensiones.

#### 4.2.2. Para la variable Desempeño laboral

##### a. Planteamiento de la Hipótesis

**Ho:** La variable Desempeño laboral **tiene** distribución normal

**H1:** La variable Desempeño laboral **No tiene** distribución normal

### b. Nivel de Significancia

El nivel de significancia es de 5% =0,05

### c. Estadístico de Prueba: Kolmogorov Smirnov

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad de la variable Desempeño Profesional*

Variable: Desempeño Profesional		
N		64
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	4,852
	Desviación estándar	,3561
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,51
	Positivo	,33
	Negativo	-,51
Estadístico de prueba		,51
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal

b. Se calcula a partir de datos

c. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### d. Valor de P= 0,00

Con una probabilidad de error del 0,00% la variables Desempeño laboral no tiene distribución normal.

### e. Toma de Decisiones

La variable Desempeño laboral **NO** tiene distribución normal, el cual nos indica que se tiene que utilizar procesos estadísticos no paramétricos, tanto para establecer la relación de las variables como de sus dimensiones.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. De los objetivos específicos

##### Descripción de los resultados

Es necesario evaluar la prevalencia de las percepciones de los docentes a través de las dimensiones que describen el nivel de relaciones interpersonales para determinar el nivel de relación que existe entre las variables de estudio relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en 2019.

**Tabla 8**

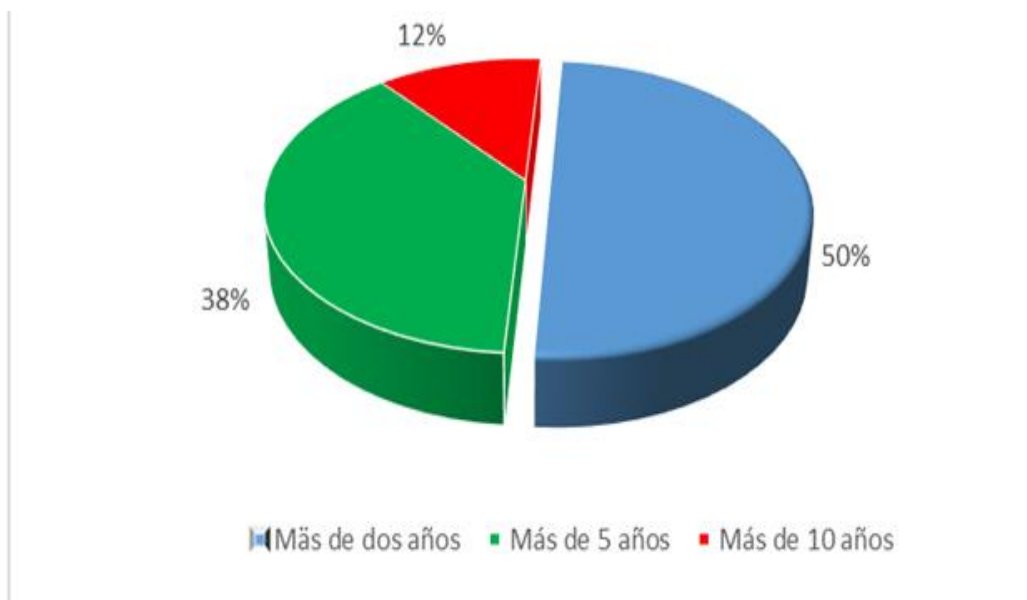
*Antigüedad de los docentes*

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Más de 2 años	10	50,0	50,0	50,0
	Más de 5 años	8	40,0	40,0	90,0
	Más de 15 años	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 1**

*Antigüedad de los docentes*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### Interpretación

Se puede observar en el gráfico que el 50% de los encuestados menciona que tiene más de dos años de servicio como docentes, mientras que el 38% tienen más de 5 años de servicio, y el 12% de ellos afirma tener más de 10 años de antigüedad. En Conclusión: La mayoría de los encuestados son docentes nuevos.

**Tabla 9**

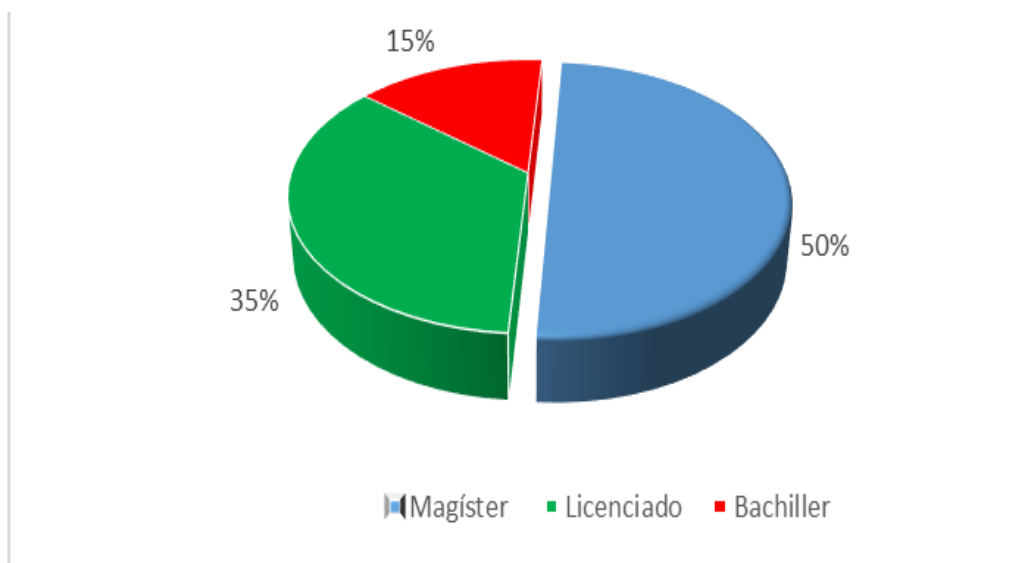
*Nivel académico alcanzado*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bachiller	9	15,0	45,0	45,0
	Magister	6	50,0	30,0	75,0
	Licenciado	5	35,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 2**

*Nivel académico alcanzado*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### Interpretación

Observando el gráfico podemos distinguir que el 50% de los encuestados refiere que ha logrado el grado de Magíster, el 35 % el título profesional de Licenciado, y solo el 10% de los encuestados manifiesta que cuenta con grado de

Bachiller. Conclusión. La mayoría de los docentes encuestados tienen el grado académico de magíster

### Resultados por ítems

**Tabla 10**

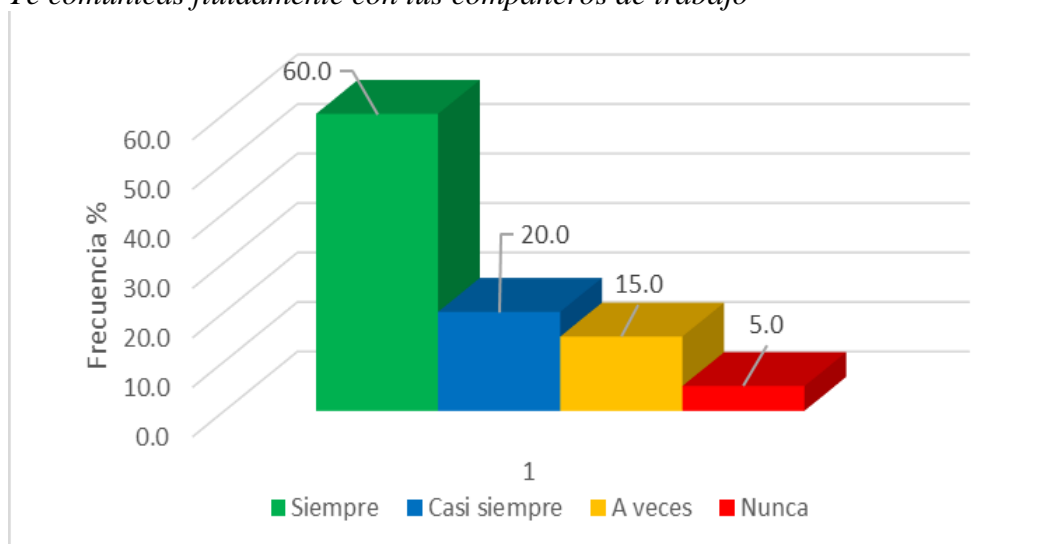
*Te comunicas fluidamente con tus compañeros de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	% válido	% acumulado
Válido	Siempre	12	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	4	20,0	20,0	80,0
	A veces	3	15,0	15,0	95,0
	Nunca	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 3**

*Te comunicas fluidamente con tus compañeros de trabajo*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### Interpretación

Se puede apreciar en el gráfico que el 60% de los encuestados afirma que siempre se comunica fluidamente con sus compañeros de trabajo, mientras que el 20% menciona que casi siempre establece comunicación fluida con sus colegas, en tanto, el 15% señala que solo en ciertas ocasiones mantiene alguna comunicación con sus colegas. Sin embargo, el 5% asevera que nunca tiene una comunicación

fluida con sus compañeros de trabajo. Conclusión. La mayoría de ellos tienen una buena comunicación con sus compañeros

**Tabla 11**

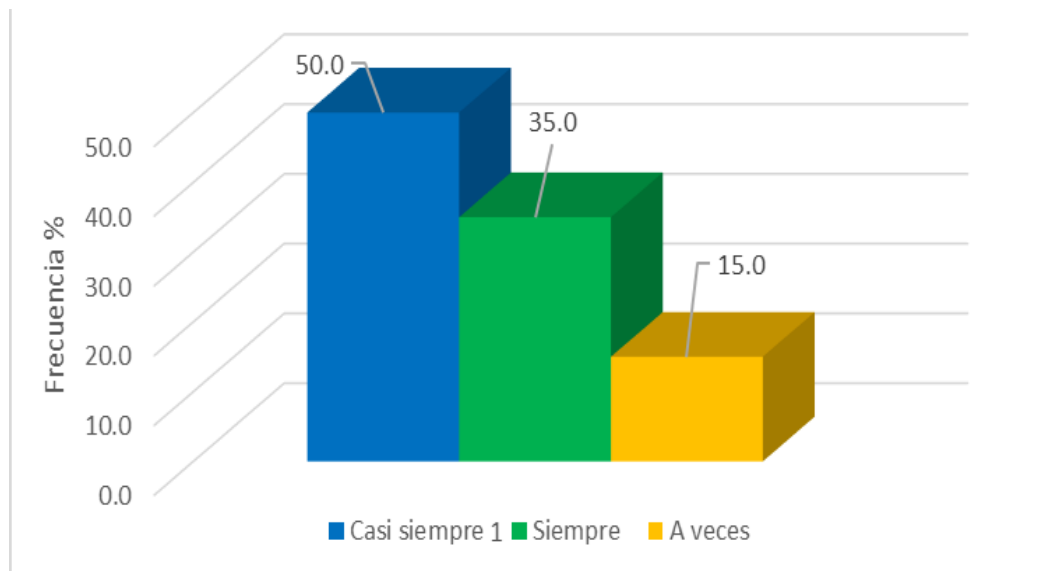
*Expresas en forma positiva tus ideas a tus compañeros de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	10	50,0	50,0	50,0
	Siempre	7	35,0	35,0	85,0
	A veces	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 4**

*Expresas en forma positiva tus ideas a tus compañeros de trabajo*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### Interpretación

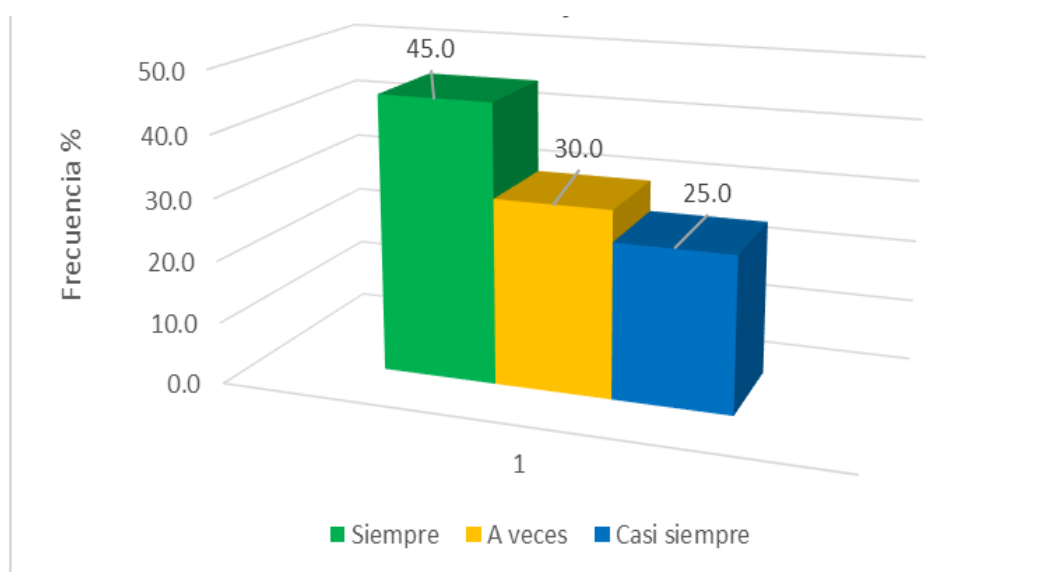
Se observa que el 50% de los encuestados menciona que casi siempre expresa sus ideas positivas entre sus compañeros, el 35% afirma que siempre expresa sus diferentes puntos de vista de forma efectiva con sus compañeros, mientras que el 15% señala que solo en ocasiones expresa en forma positiva sus opiniones en el trabajo. Conclusión. La mayoría de los encuestados expresa sus ideas en forma positiva.



**Tabla 12***Dialogas cordialmente con tus compañeros de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	45,0	45,0	45,0
	A veces	6	30,0	30,0	75,0
	Casi siempre	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 5***Dialogas cordialmente con tus compañeros de trabajo*

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Interpretación**

El gráfico muestra que el 45% de los encuestados menciona que siempre dialoga de forma anímica con sus colegas, mientras que el 30% señala que a veces sostienen diálogos cordiales entre compañeros de trabajo y el 25% refiere que casi siempre mantienen diálogos cordiales entre colegas de trabajo.

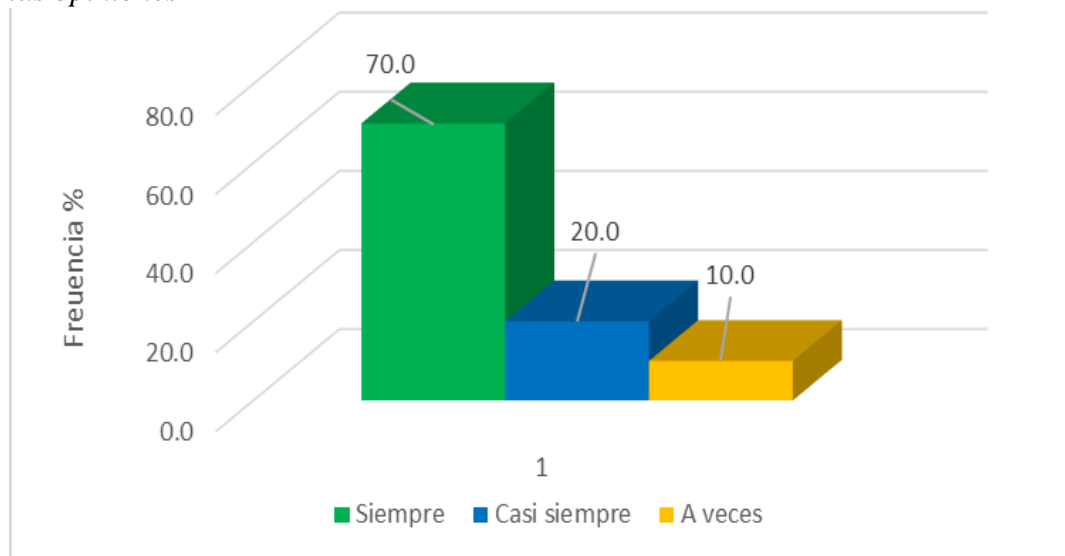
**Tabla 13***Respetas las opiniones de tus compañeros de trabajo, aunque sean contrarias a tus opiniones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	14	70,0	70,0	70,0
	Casi siempre	4	20,0	20,0	90,0
	A veces	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 6**

*Respetas las opiniones de tus compañeros de trabajo, aunque sean contrarias a tus opiniones*



**Interpretación**

Se divisa que el 70% de los encuestados menciona que siempre respeta las ideas de sus colegas así esta sea contradictoria, el 20% afirma que casi siempre mantiene respeto a las opiniones diversas de sus colegas, y solo el 10% refiere que a veces respeta ideas como sugerencias de sus compañeros de trabajo a pesar de ser contradictorias a la suya.

**Tabla 14**

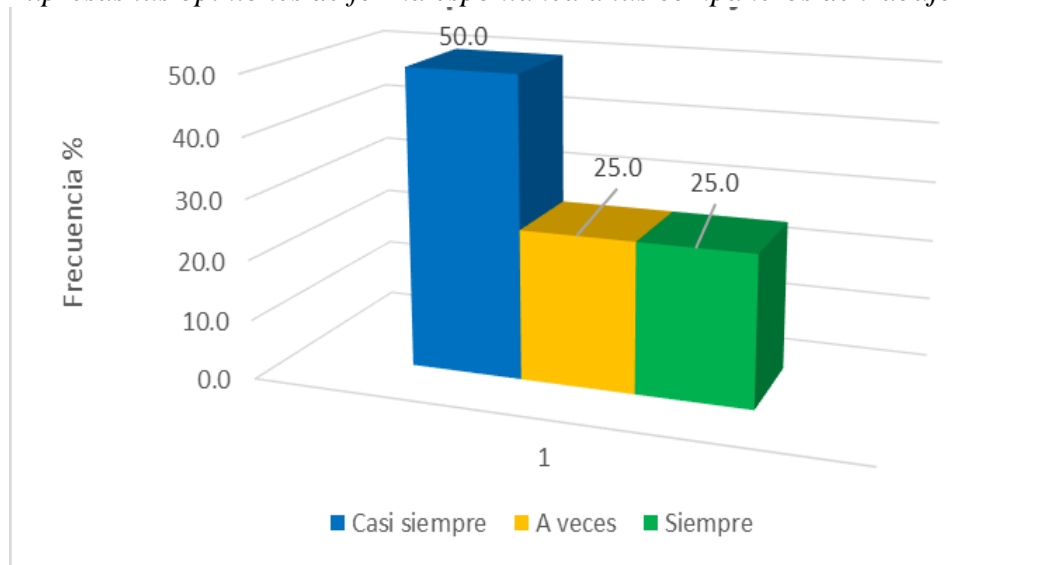
*Expresas tus opiniones de forma espontánea a tus compañeros de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	10	50,0	50,0	50,0
	A veces	5	25,0	25,0	75,0
	Siempre	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 7**

*Expresas tus opiniones de forma espontánea a tus compañeros de trabajo*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

En el gráfico observamos que el 50% de los encuestados señala que casi siempre expresan sus opiniones de forma deliberada en el trabajo, el 25% menciona que a veces expresan sus puntos de vista de forma efímera con los colegas, y el 25% refiere que siempre expresa sus opiniones de forma espontánea con sus compañeros de trabajo.

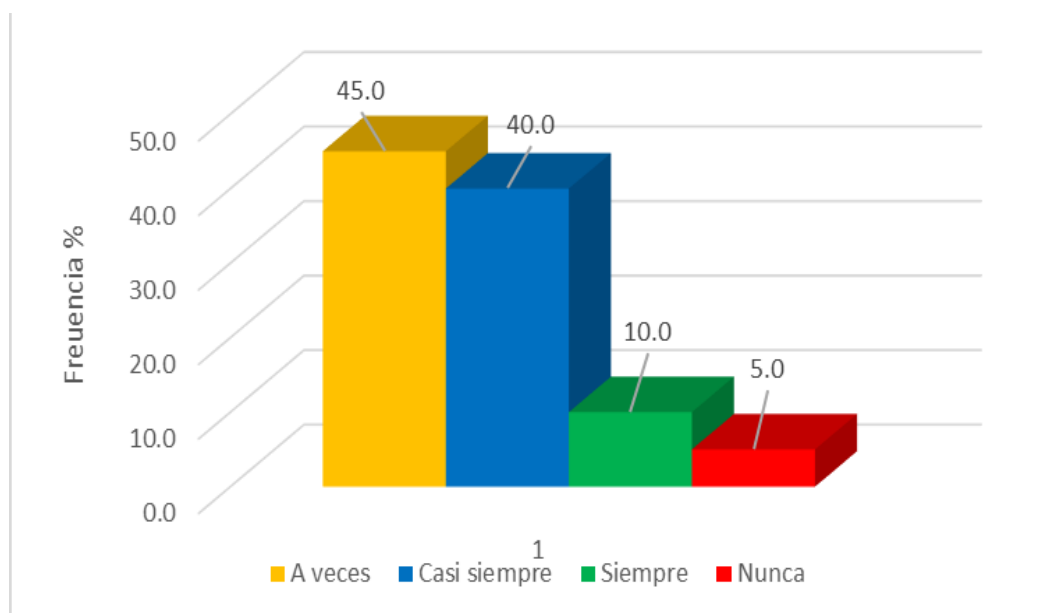
**Tabla 15**

*Expresas tus emociones ante tus compañeros*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	45,0	45,0	45,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	85,0
	Siempre	2	10,0	10,0	95,0
	Nunca	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 8**  
*Expresas tus emociones ante tus compañeros*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### Interpretación

El gráfico muestra que el 45% de los encuestados señala que a veces expresa sus emociones con sus colegas, el 40% refiere que casi siempre expresa de manera libre sus sentimientos ante sus compañeros, el 10% hace referencia a que siempre expresa de forma deliberada sus emociones ante sus compañeros y el 5% menciona que nunca expresa sus afectos ante sus colegas de trabajo.

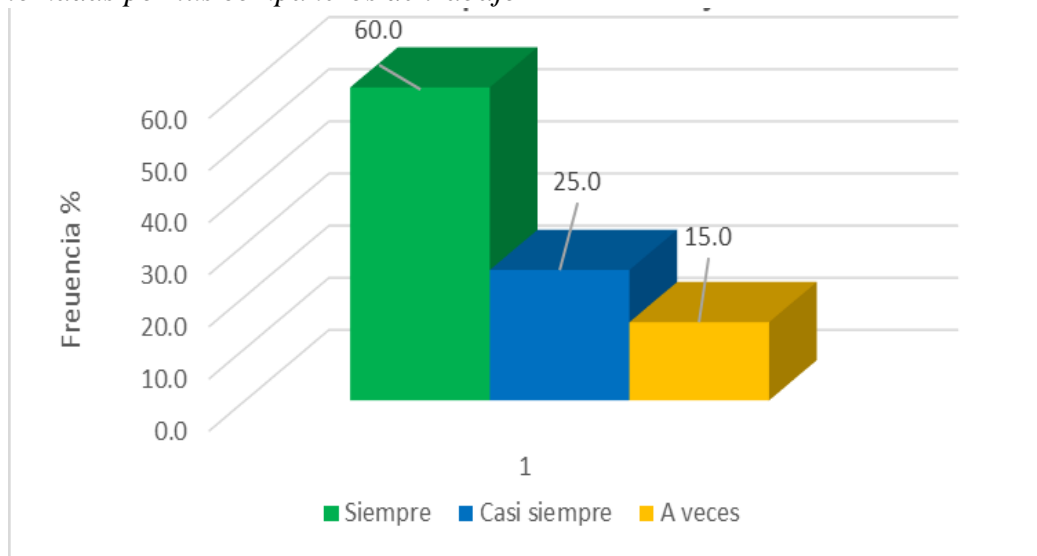
**Tabla 16**  
*Pones de manifiesto tus opiniones cuando estás en desacuerdo con las decisiones tomadas por tus compañeros de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	12	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	5	25,0	25,0	85,0
	A veces	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 9**

*Pones de manifiesto tus opiniones cuando estás en desacuerdo con las decisiones tomadas por tus compañeros de trabajo*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

El gráfico muestra que el 60% de los encuestados afirma que siempre pone en manifiesto sus opiniones y puntos de vista diferentes, el 25% señala que casi siempre expresa sus opiniones cuando está en desacuerdo, y el 15% declara que a veces manifiesta sus opiniones cuando está en desacuerdo con las decisiones tomadas por sus compañeros de trabajo.

**Tabla 17**

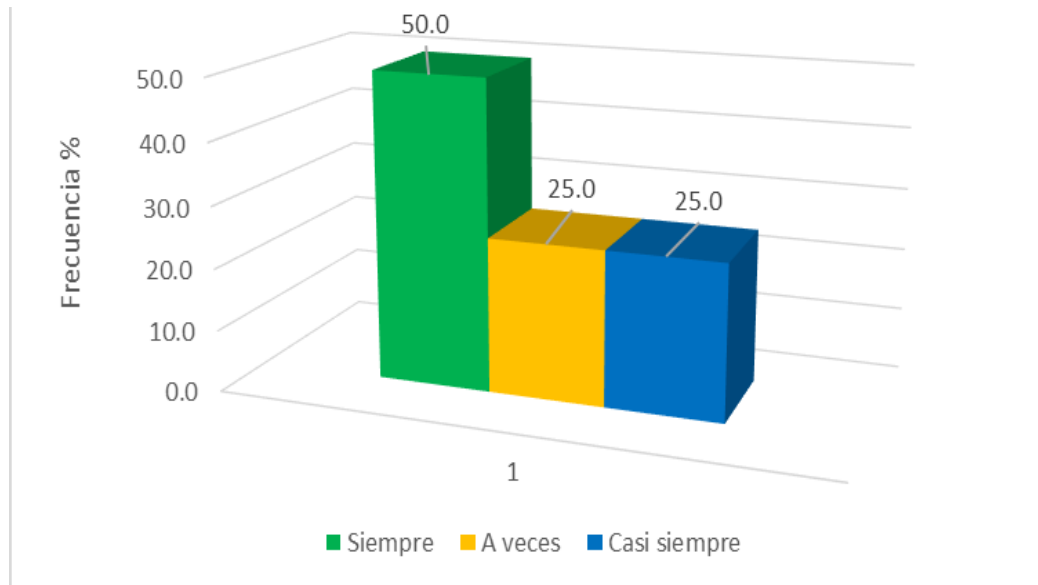
*Expresas tus opiniones sin ofender a tus compañeros*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	50,0	50,0	50,0
	A veces	5	25,0	25,0	75,0
	Casi siempre	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 10**

*Expresas tus opiniones sin ofender a tus compañeros*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

Se observa que el 50% de los encuestados mencionan que siempre comparten sus opiniones contrarias con todos sus colegas cordialmente, el 25% afirma a veces expresan sus opiniones con sus compañeros y un 25% también señala casi siempre manifiesta sus opiniones sin ofender a sus colegas y/o compañeros de trabajo.

**Tabla 18**

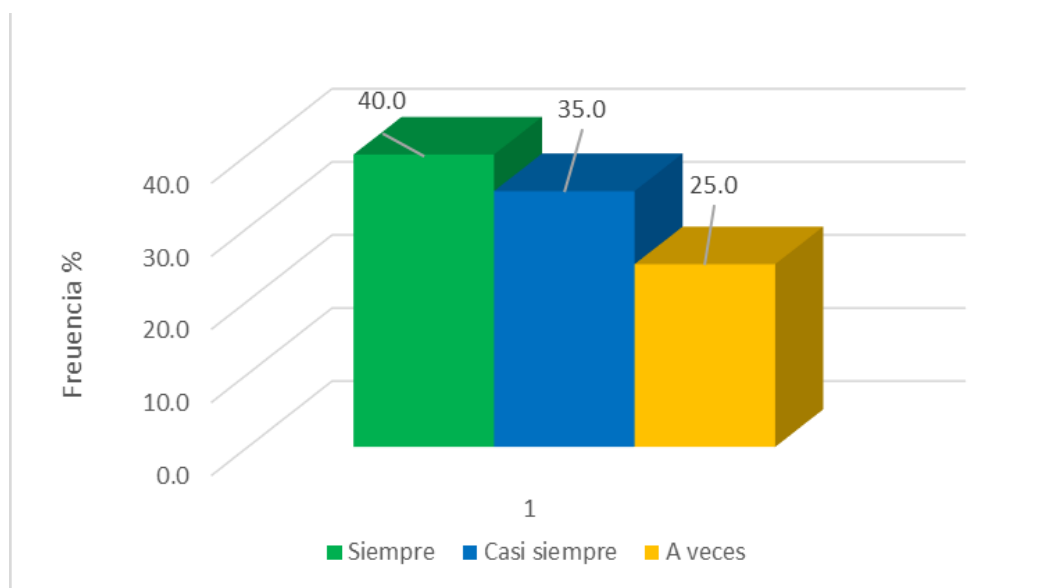
*El trabajo se realiza en el ambiente positivo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	8	40,0	40,0	40,0
	Casi siempre	7	35,0	35,0	75,0
	A veces	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 11**

*El trabajo se realiza en el ambiente positivo*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

El gráfico muestra que el 40% de los encuestados menciona que siempre el trabajo se realiza en un ambiente cómodo, el 35% señala casi siempre realizar actividades en forma positiva y sólo el 25% refiere que a veces realizan actividades en un ambiente positivo y armonioso.

**Tabla 19**

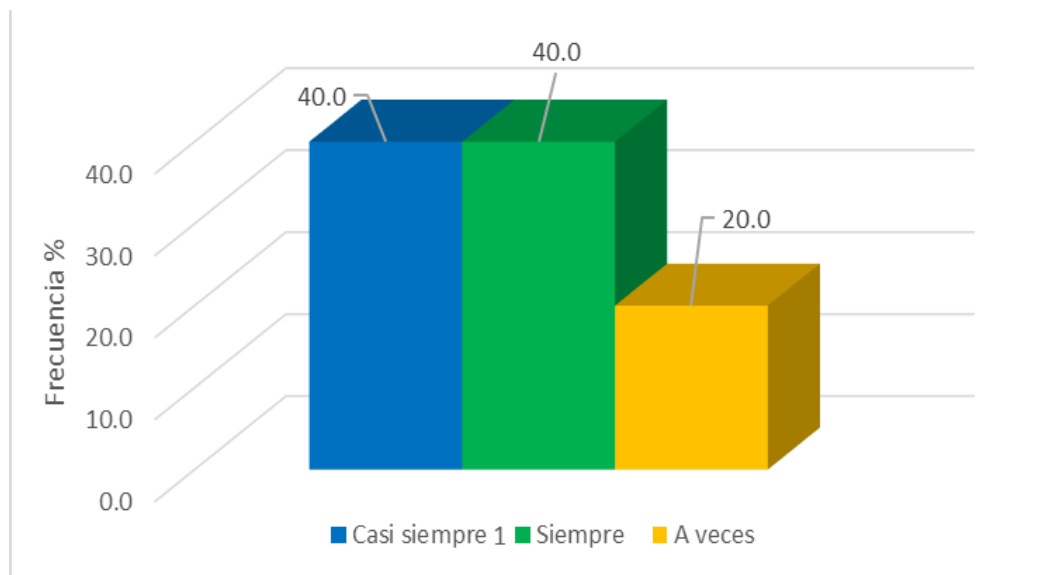
*Existe una comunicación afectiva entre los compañeros de trabajo de la Universidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	8	40,0	40,0	40,0
	Siempre	8	40,0	40,0	80,0
	A veces	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 12**

*Existe una comunicación afectiva entre los compañeros de trabajo de la universidad*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

El gráfico muestra que el 40% de los encuestados refiere que siempre existe una comunicación emotiva entre los compañeros de trabajo, también un 40% declara que siempre hay una relación armónica entre colegas de la institución educativa, y el 20% hace referencia que a veces existe una comunicación comprensiva entre compañeros de trabajo.

**Tabla 20**

*Se trabaja en equipo y todos los compañeros de trabajo están involucrados*

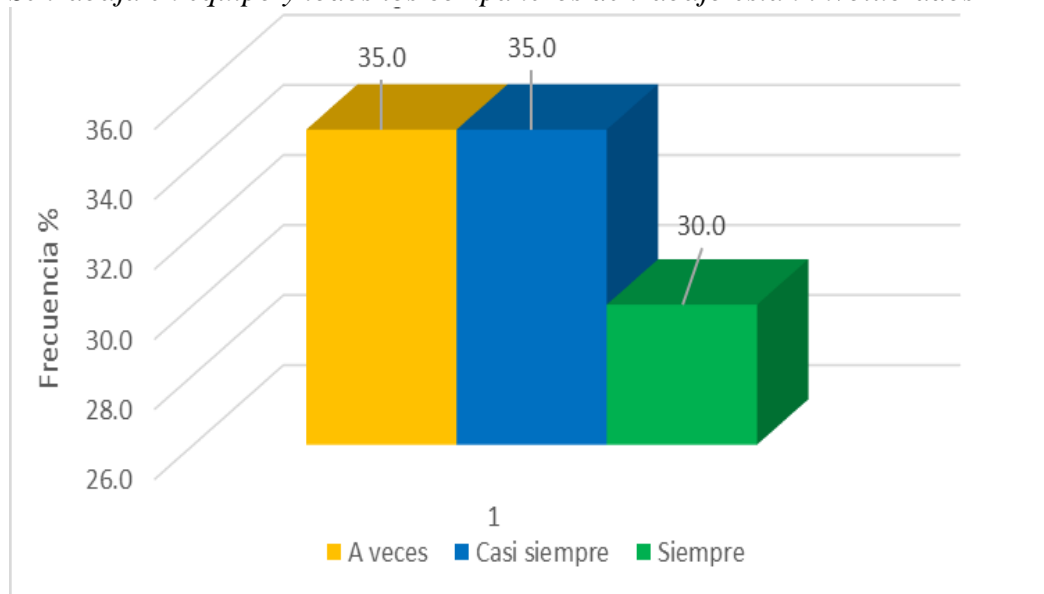
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	35,0	35,0	35,0
	Casi siempre	7	35,0	35,0	70,0
	Siempre	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia



**Figura 13**

*Se trabaja en equipo y todos los compañeros de trabajo están involucrados*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

Se observa que el 35% de los encuestados declara que a veces se trabaja en equipo, también un 35% menciona que casi siempre trabaja en equipo incluyendo a todos, y un 30% afirma que siempre trabaja con todos los colegas involucrados en el equipo y a la vez haciendo una participación eficiente en cada trabajo.

**Tabla 21**

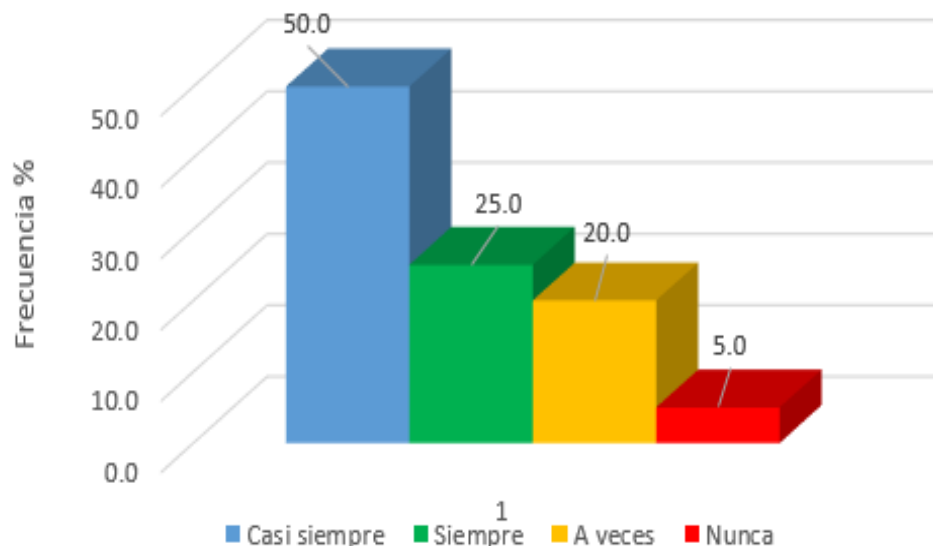
*Todos participan en las actividades pedagógicas que realiza la universidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	10	50,0	50,0	50,0
	Siempre	5	25,0	25,0	75,0
	A veces	4	20,0	20,0	95,0
	Nunca	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 14**

*Todos participan en las actividades pedagógicas que realiza la Universidad*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

El gráfico muestra que el 50% de los encuestados afirma que casi siempre entre colegas participan de forma colectiva en diferentes actividades, el 25% indica que siempre hay una colaboración dinámica entre colegas en actividades realizadas, el 20% refiere que a veces participan en las actividades y el 5% declara que nunca participan en las actividades pedagógicas realizadas en la Institución Educativa.

**Tabla 22**

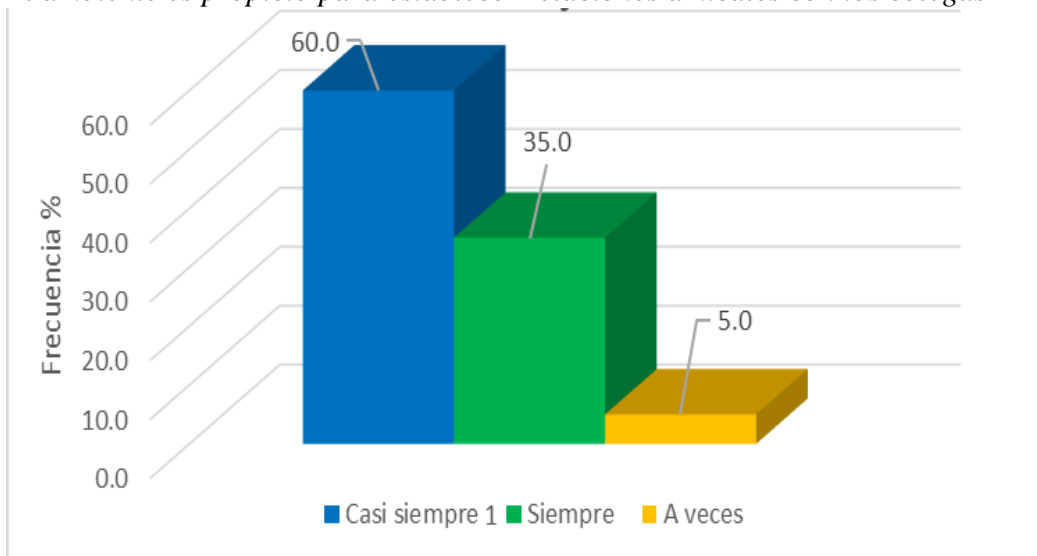
*El ambiente es propicio para establecer las relaciones amicales con los compañeros de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi siempre	12	60,0	60,0	60,0
Siempre	7	35,0	35,0	95,0
A veces	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 15**

*El ambiente es propicio para establecer relaciones amicales con los colegas*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

El gráfico muestra que el 60% de los encuestados declara que casi siempre el ambiente del trabajo es amigable, el 35% menciona que siempre es apropiado el ambiente para poder establecer relaciones de compañerismo y el 5% afirma que a veces el ambiente es propicio para establecer relaciones amicales con los compañeros de trabajo.

**Tabla 23**

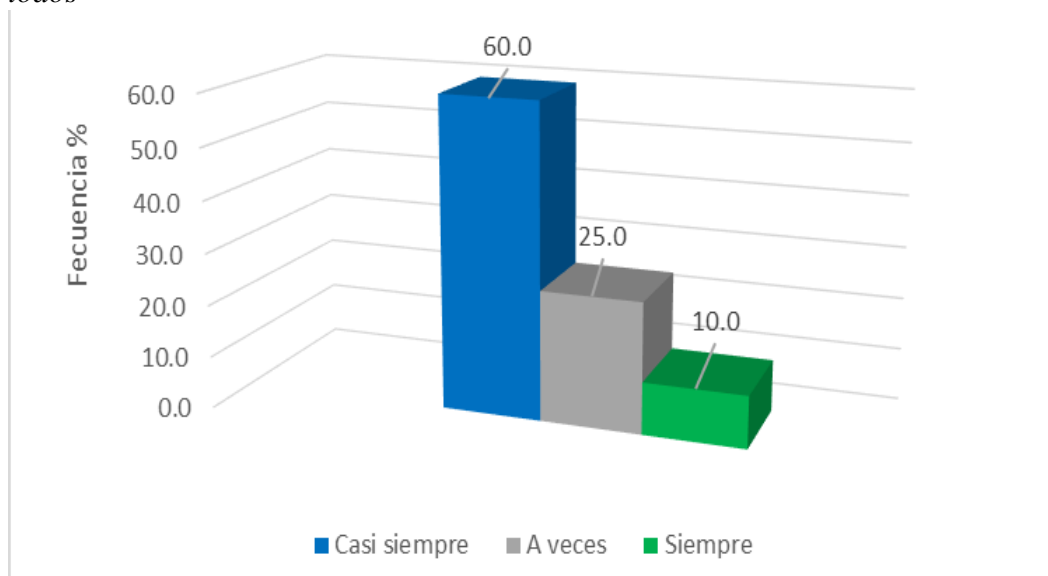
*El ambiente es propicio para la toma de decisiones y la participación activa de todos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	12	60,0	60,0	60,0
	A veces	5	25,0	25,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 16**

*El ambiente es propicio para la toma de decisiones y la participación activa de todos*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

El gráfico muestra que el 60% de los encuestados refiere que casi siempre todos participan de forma activa a la toma de decisiones, el 25% declara que a veces el ambiente es propicio para la toma de decisiones, y el 15% afirma que siempre es propicio el ambiente como también, es activa la participación de todos para la toma de decisiones. En conclusión, la mayoría de los docentes refiere que el ambiente es propicio para la toma de decisiones y la participación activa de todos.

**Tabla 24**

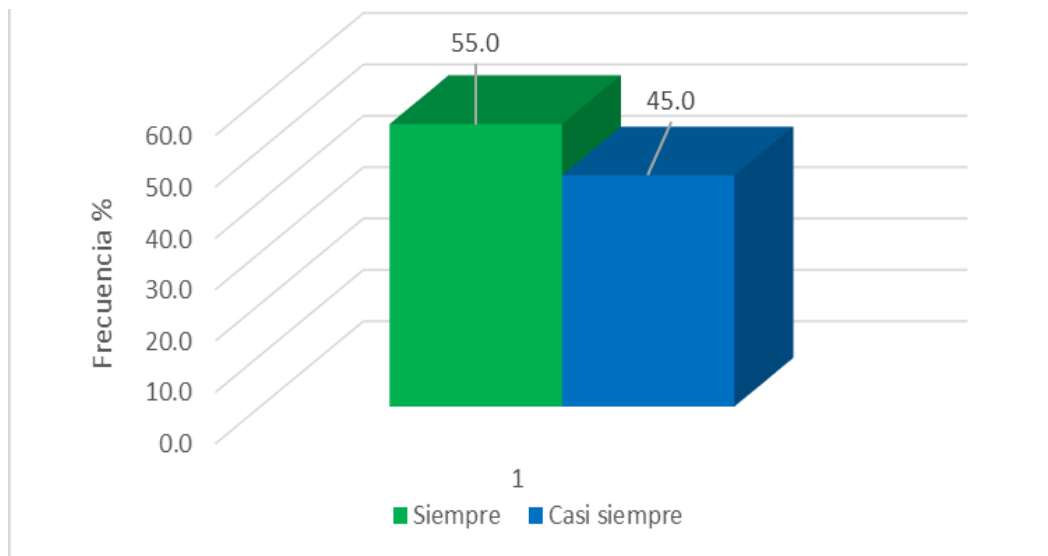
*Tiene habilidades para comunicarse con sus compañeros de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	55,0	55,0	55,0
	Casi siempre	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 17**

*Tiene habilidades para comunicarse con sus compañeros de trabajo*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

Se observa que el 55% de los encuestados refiere que siempre cuenta con habilidades necesarias para comunicarse con sus compañeros de trabajo, al igual que el 45% que afirma tener casi siempre estas habilidades. Se observa que ninguno ha señalado que no cuenta con esta habilidad. En conclusión. La totalidad de los encuestados refiere contar con habilidades comunicativas.

**Tabla 25**

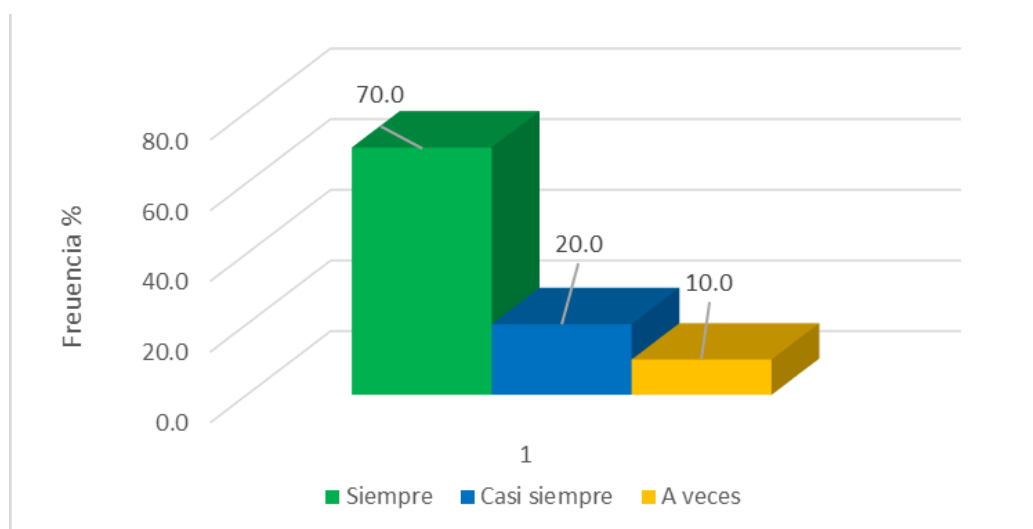
*Colabora y mantiene relaciones amicales con sus compañeros de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	14	70,0	70,0	70,0
	Casi siempre	4	20,0	20,0	90,0
	A veces	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 18**

*Colabora y mantiene relaciones amicales con sus compañeros de trabajo*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

Se observa que el 70% de los encuestados declara que siempre mantienen relaciones amicales entre colegas, el 20% afirma que casi siempre colabora con las actividades que implican relaciones amicales, y el 10% menciona que a veces colabora y mantiene relaciones amicales con sus compañeros de trabajo de forma anímica.

**Tabla 26**

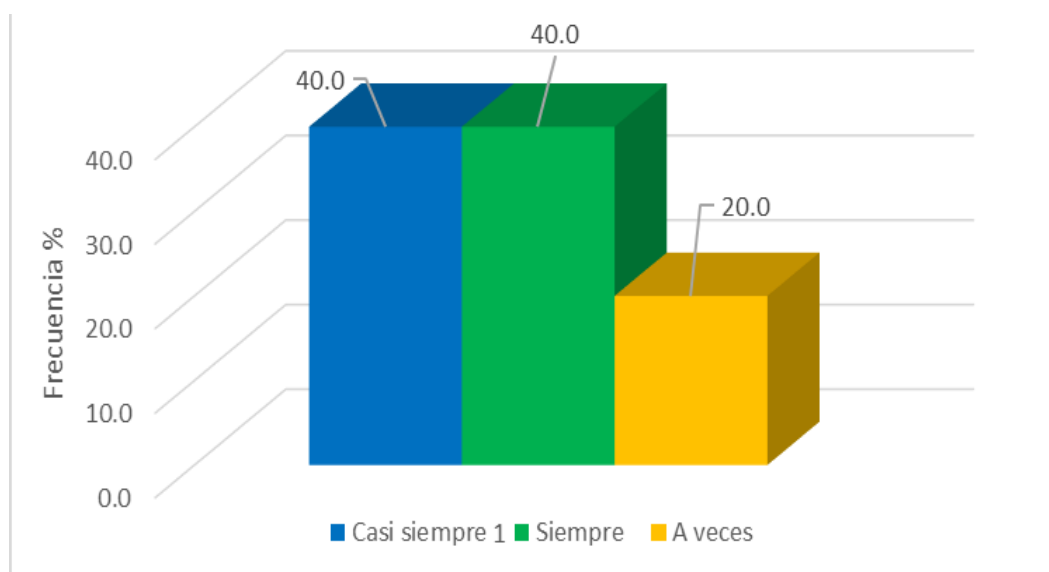
*Comunicas tus necesidades e intereses a los directivos de la Institución Educativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	8	40,0	40,0	40,0
	Siempre	8	40,0	40,0	80,0
	A veces	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 19**

*Comunicas tus necesidades e intereses a los directivos de la Institución Educativa*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

Se observa que el 40% de los encuestados afirman que casi siempre comunican sus necesidades a los directivos, como también el 40% menciona que siempre manifiesta sus intereses al director o personal correspondiente y el 20% refiere que a veces expresa sus necesidades e intereses a los directivos de la Institución educativa.

**Tabla 27**

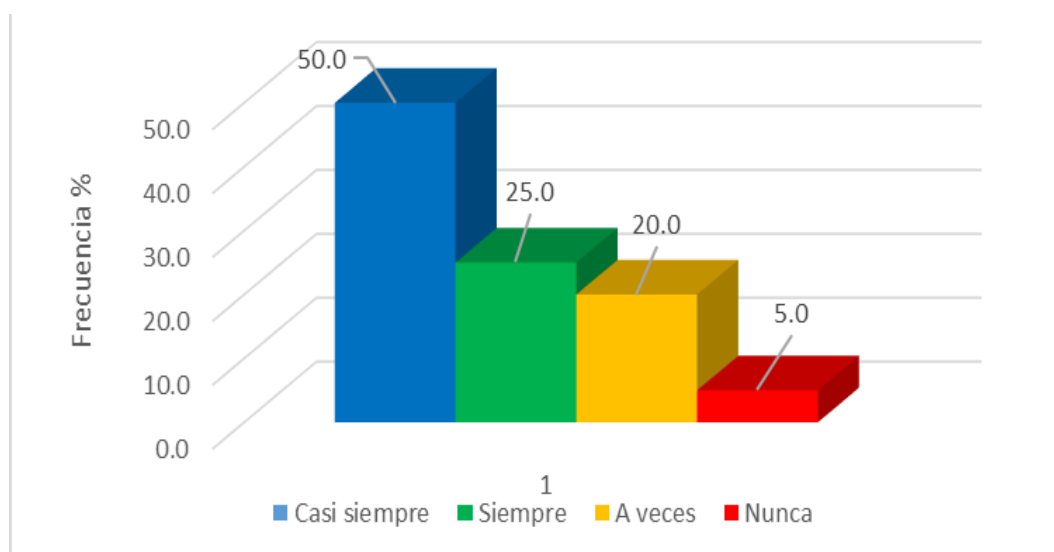
*Consideras que mantienes una comunicación afectiva con tus demás compañeros*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Casi siempre	10	50,0	50,0	50,0
Siempre	5	25,0	25,0	75,0
A veces	4	20,0	20,0	95,0
Nunca	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 20**

*Consideras que mantienes una comunicación afectiva con tus demás compañeros*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

Se observa que el 50% de los encuestados declara que casi siempre mantiene una comunicación afectiva profesional con sus colegas, el 20% afirma que siempre establece una correspondencia amable en el trabajo en diferentes actividades, el 20% menciona que a veces puede establecer relaciones de comunicación y sólo el 5% declara que nunca mantiene una comunicación afectiva con sus compañeros de trabajo.

**Tabla 28**

*Actúas de acuerdo a tus intereses personales sin importar el de tus compañeros de trabajo*

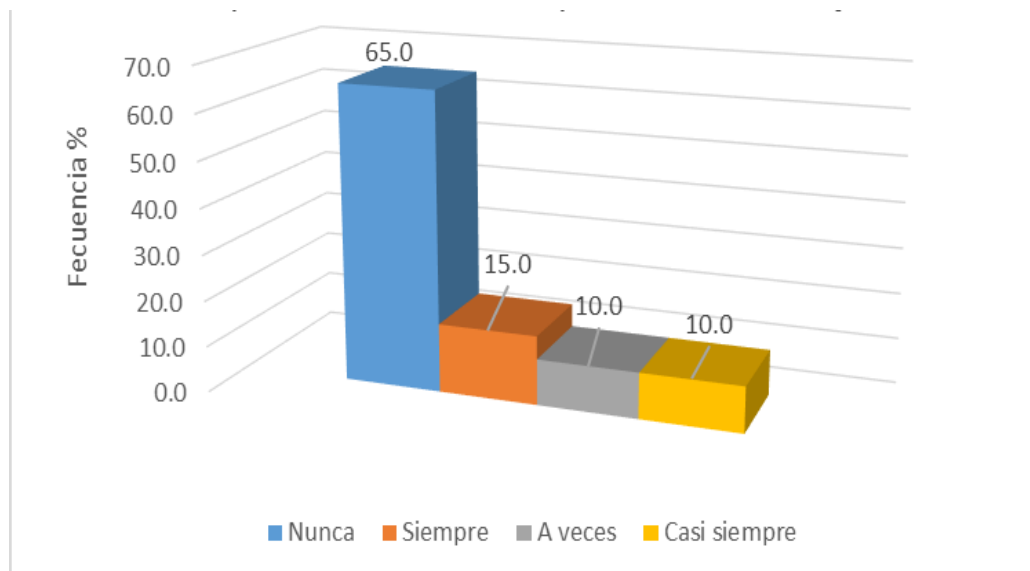
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	68,0	30,0	30,0
	Siempre	2	30,0	30,0	60,0
	A veces	3	25,0	25,0	85,0
	Casi siempre	2	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia



**Figura 21**

*Actúas de acuerdo a tus intereses personales sin importar los intereses de tus colegas*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### Interpretación

Se observa que el 65% de los encuestados afirma que no actúa de manera egoísta sin importar los intereses de sus compañeros. Un 15% declara que siempre lo hace, en tanto el 10% manifiesta que solo en ocasiones actúa obviando y priorizando intereses, y otro 10% menciona que casi siempre actúa poniendo sus intereses personales antes que de sus compañeros de trabajo. En conclusión: La mayoría de los docentes asegura que sus acciones giran en torno a los intereses colectivos de la universidad

**Tabla 29**

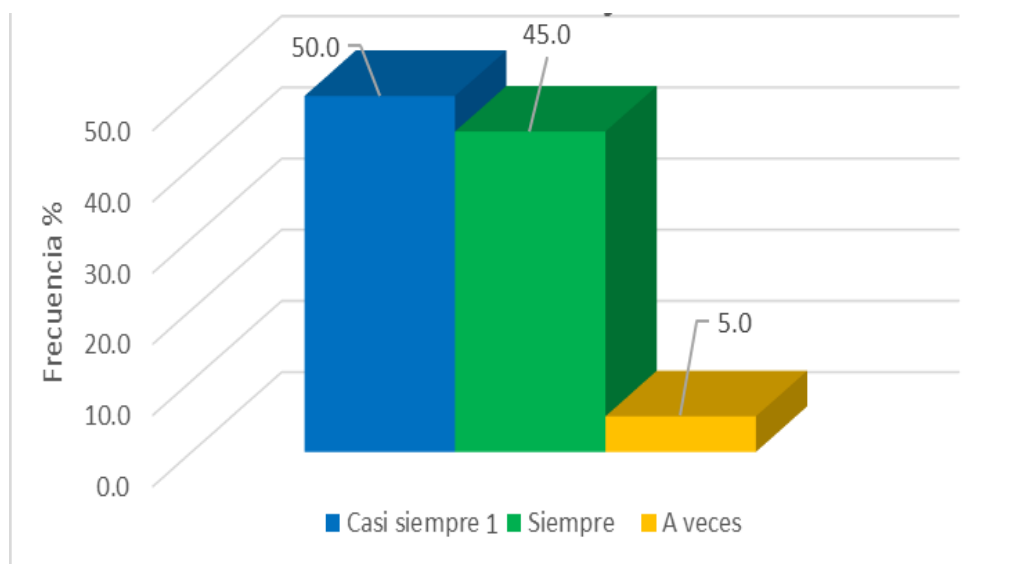
*Mantienes una actitud positiva frente a los problemas que existen entre tus compañeros de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	10	50,0	50,0	50,0
	Siempre	9	45,0	45,0	95,0
	A veces	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 22**

*Mantienes una actitud positiva frente a los problemas que existen entre tus colegas*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

Se observa que el 50% de los encuestados mantiene una postura cordial con sus compañeros aun teniendo conflictos entre colegas, el 45% refiere que siempre mantiene una actitud correspondiente con sus colegas de trabajo, y el 5% afirma que a veces mantiene una actitud positiva frente a los problemas que existen entre compañeros de trabajo. En conclusión. La mayoría de los docentes mantiene una actitud positiva frente a los conflictos.

**Tabla 30**

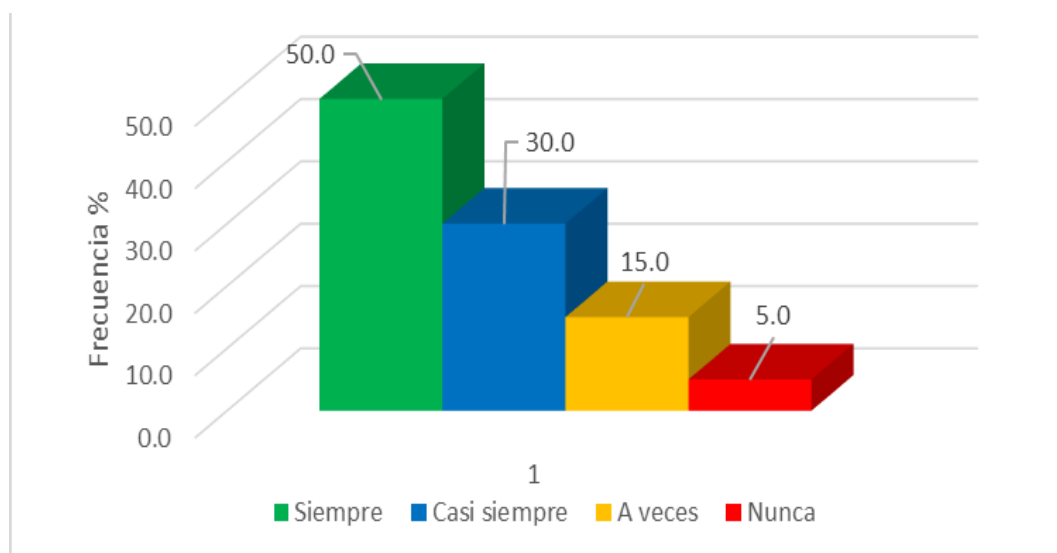
*Te relacionas socialmente con tus compañeros de trabajo en las actividades pedagógicas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	50,0	50,0	50,0
	Casi siempre	6	30,0	30,0	80,0
	A veces	3	15,0	15,0	95,0
	Nunca	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 23**

*Te relacionas socialmente con tus compañeros de trabajo en las actividades pedagógicas*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

Se observa que el 50% de los encuestados declara que siempre tiene relaciones sociales anímicas con sus colegas en diferentes programaciones, el 30% refiere que casi siempre en diferentes actividades existe una relación social y cordial entre colegas, el 15% manifiesta que a veces entre colegas existe una relación social en distintas actividades y el 5% declara que nunca hay una relación social en actividades pedagógicas entre colegas.

**Tabla 31**

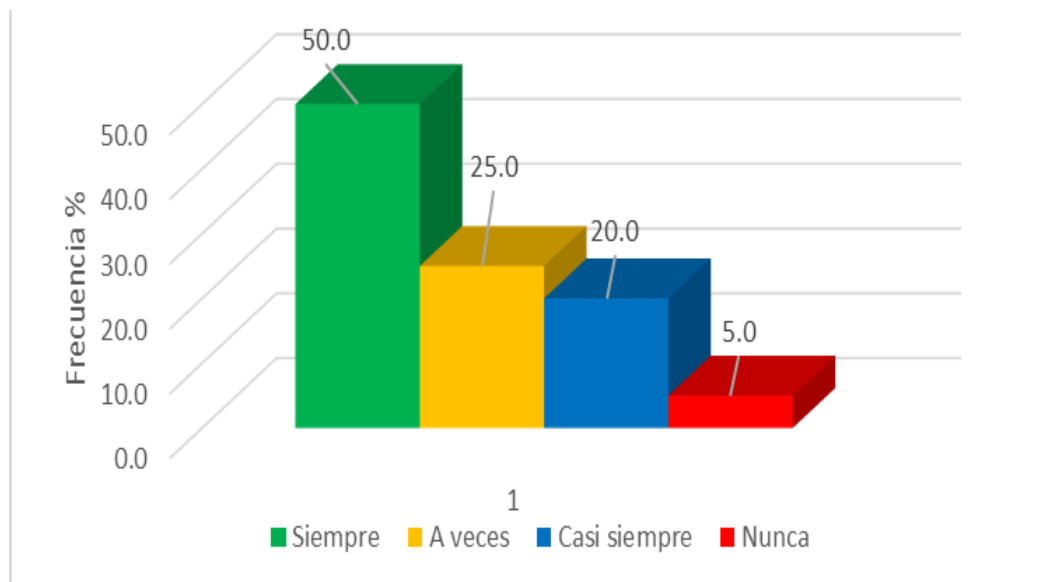
*Te sientes motivado cuando participas de las actividades pedagógicas que organiza la universidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	50,0	50,0	50,0
	A veces	5	25,0	25,0	75,0
	Casi siempre	4	20,0	20,0	95,0
	Nunca	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 24**

*Te sientes motivado cuando participas de las actividades pedagógicas que organiza la universidad*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

Se observa que el 50% de los encuestados menciona que siempre se siente motivado en diferentes actividades de organización conjunta, el 25% manifiesta que a veces se siente motivado por las actividades diferentes entre colegas, el 20% declara que casi siempre hay una motivación personal y conjunta ante diferentes actividades que hay en la Institución Educativa y el 5% declara que nunca se siente motivado en la participación de diversas actividades pedagógicas realizadas por la Institución Educativa.

**Tabla 32**

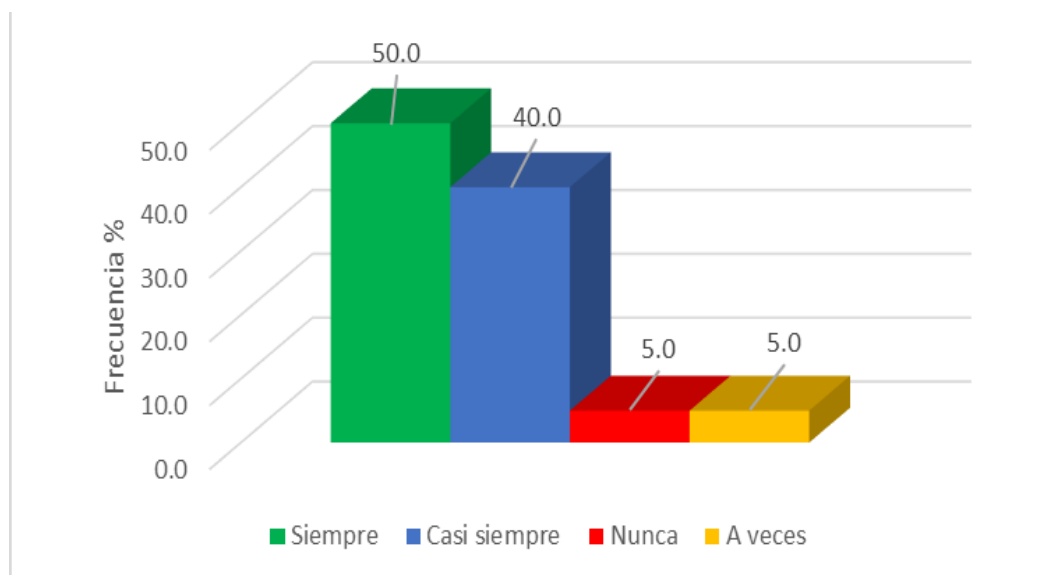
*Cumples tus funciones sin ocasionar conflictos con tus compañeros de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	50,0	50,0	50,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	90,0
	Nunca	1	5,0	5,0	95,0
	A veces	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 25**

*Cumples tus funciones sin ocasionar conflictos con tus compañeros de trabajo*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

El gráfico muestra que el 50% de los encuestados ponen en manifiesto que siempre cumplen con sus servicios de forma profesional, el 40% declara que casi siempre cumple con sus funciones evitando disconformidad entre colegas, el 5% menciona que nunca cumple sus funciones ocasionando diferencias entre colegas y el 5% refiere que a veces ejecuta sus funciones sin ocasionar conflictos entre colegas de trabajo.

**Tabla 33**

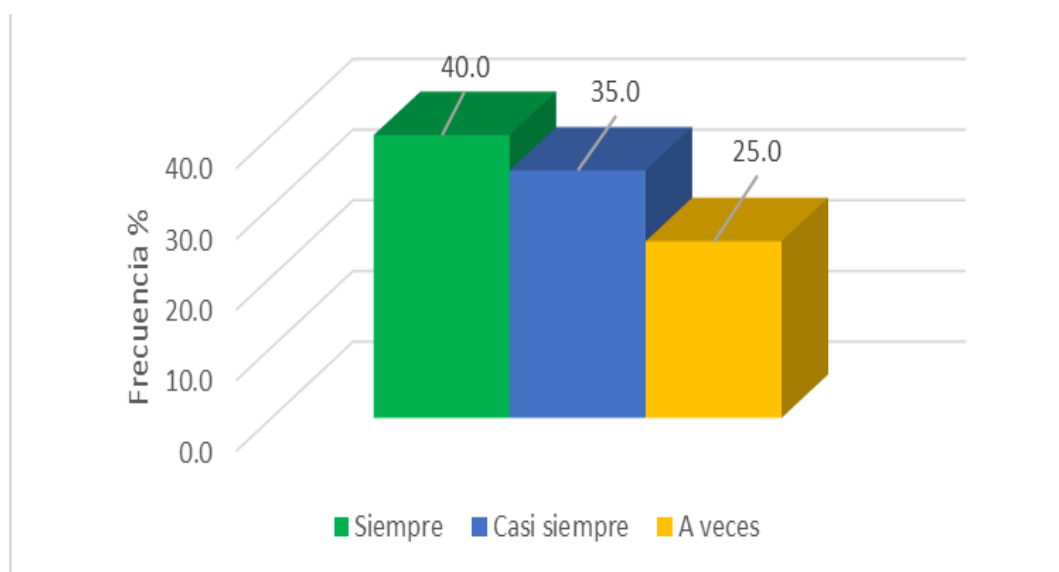
*Respetas las decisiones de los directivos a pesar de estar en desacuerdo con las decisiones tomadas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Siempre	8	40,0	40,0	40,0
Casi siempre	7	35,0	35,0	75,0
A veces	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 26**

*Respetas las decisiones de los directivos a pesar de estar en desacuerdo con las decisiones tomadas*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

Se observa en el gráfico que el 40% de los encuestados afirma que siempre respeta la decisión que optan los directivos a pesar que hay un desacuerdo, el 35% declara que casi siempre respetan la resolución que toma la directiva pese a que estén en desacuerdo y el 25% manifiesta que a veces respetan las decisiones de los directivos a pesar de estar en desacuerdo con ello.

**Tabla 34**

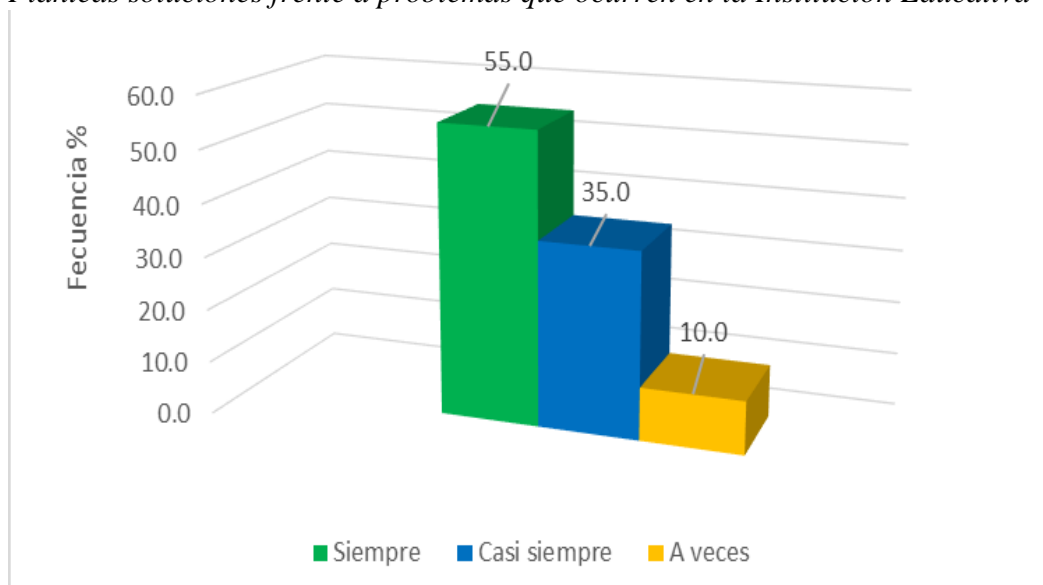
*Planteas soluciones frente a problemas que ocurren en la Institución Educativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	55,0	55,0	55,0
	Casi siempre	7	35,0	35,0	90,0
	A veces	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 27**

*Planteas soluciones frente a problemas que ocurren en la Institución Educativa*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

El gráfico muestra que el 55% de los encuestados refiere que siempre traza soluciones frente a diversos conflictos en la Institución Educativa, el 35% refiere que casi siempre plantea formas de conciliación frente a diversos problemas y el 10% refiere que a veces plantea soluciones frente a problemas que ocurren en la Institución Educativa. En conclusión: la mayoría de los docentes

**Tabla 35**

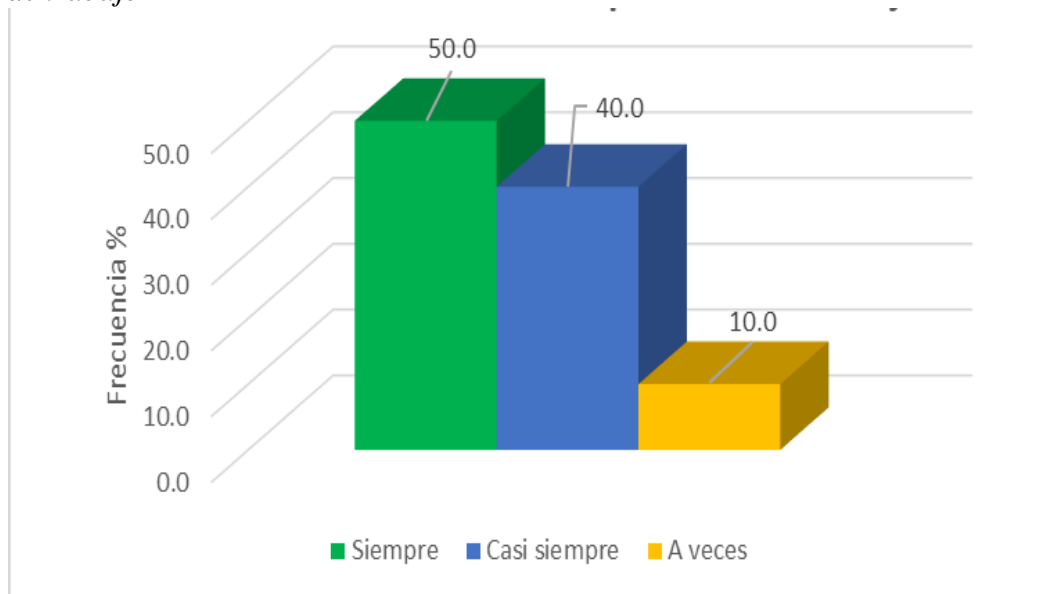
*Solucionas los problemas tratando de mantener la armonía con los compañeros de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	50,0	50,0	50,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	90,0
	A veces	2	10,0	10,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 28**

*Solucionas los problemas tratando de mantener la armonía con los compañeros de trabajo*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

Se observa que el 50% de los encuestados declara que siempre resuelve problemas tratando de mantener la armonía con sus colegas, el 40% menciona que casi siempre trata de remediar los distintos conflictos para mantener un acorde con sus compañeros y el 10% refiere que a veces soluciona los problemas tratando de mantener la armonía con los compañeros de trabajo.

**Tabla 36**

*Mantienes buenas relaciones interpersonales con tus compañeros de trabajo*

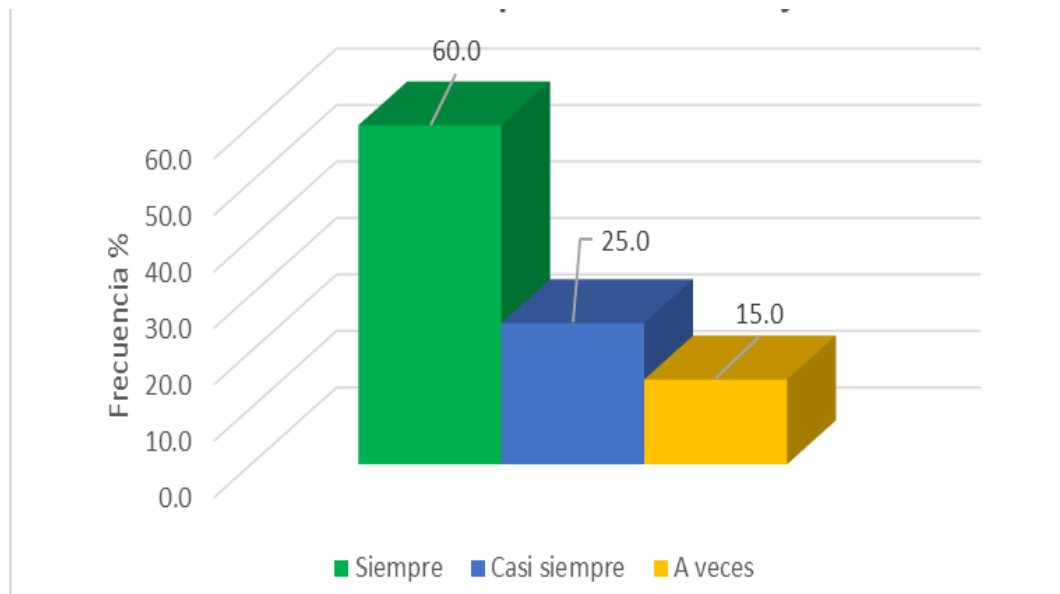
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	12	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	5	25,0	25,0	85,0
	A veces	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia



**Figura 29**

*Mantienes buenas relaciones interpersonales con tus compañeros de trabajo*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

En el gráfico observamos que el 60% de los encuestados refiere que siempre mantiene buenas relaciones interpersonales con sus colegas, seguido por el 25% que señala casi siempre, mantiene buenas relaciones con sus compañeros, mientras que el 15% manifiesta que solo en ocasiones puede mantener una buena relación interpersonal con sus compañeros de trabajo. En conclusión. La mayoría de los docentes mantiene buenas relaciones entre sus compañeros.

#### **4.1.1 Objetivo específico 1**

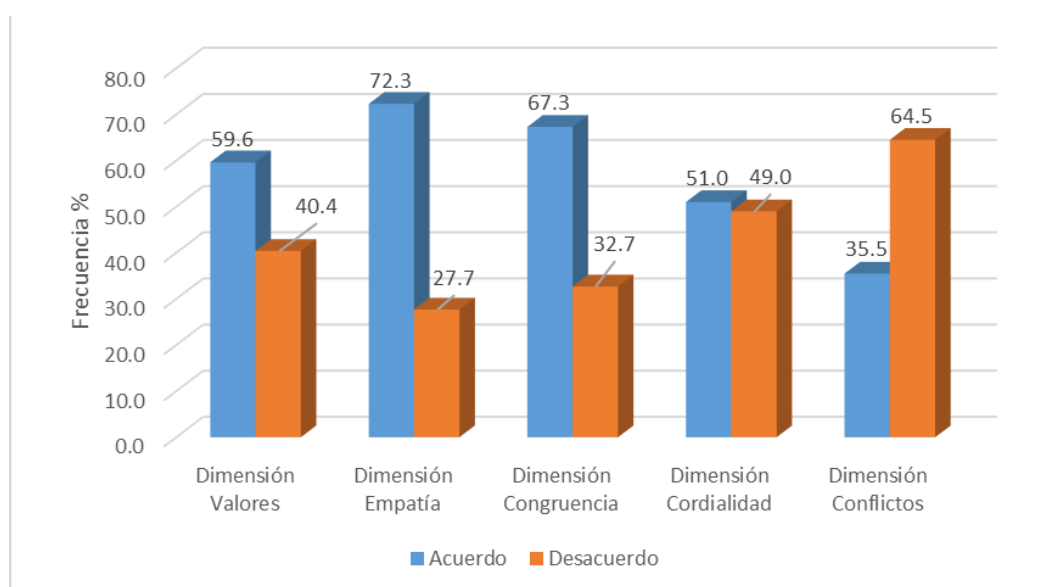
Analizar las características de las relaciones interpersonales de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019.

Para cumplir con el primer objetivo específico, se precisa conocer la frecuencia de las dimensiones de la variable: Relaciones Interpersonales. Es decir, de la dimensión valores, empatía, congruencia, cordialidad y manejo de conflictos.

**Tabla 37***Dimensiones de la variable Relaciones Interpersonales*

	Valores	Empatía	Congruencia	Cordialidad	Conflictos
De acuerdo	43,3	47,7	51,2	29,4	14,3
Parcialmente de acuerdo	16,3	24,6	16,1	21,6	21,2
En desacuerdo	23,8	18,2	11,0	16,4	41,7
Parcialmente en desacuerdo	16,6	9,5	21,7	32,6	22,8
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 30***Dimensiones de la variable Relaciones Interpersonales*

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### Interpretación

El gráfico 30 muestra los resultados por dimensiones de la variable Relaciones Interpersonales, refieren estar de acuerdo en las dimensiones valores, empatía, congruencia, cordialidad. De manera que en la dimensión Valores un 59.6% muestra su acuerdo y el 40.4% su desacuerdo. Asimismo, en la dimensión Empatía, el 72,35 está de acuerdo, y un 27,7% en desacuerdo. También en la dimensión Congruencia el 67,3% afirma su acuerdo y un 32,7% su desacuerdo, tanto como en la dimensión Cordialidad, 51,0% señala su acuerdo y un 40% su desacuerdo. Sin embargo en la dimensión Conflictos acusa un 64,5% en desacuerdo frente a un 33,5% que sí está de acuerdo. En conclusión. La percepción de las Relaciones Interpersonales de los docentes en la Escuela Profesional de

Derecho en la UTEA filial Andahuaylas en el año 2019 son sumamente favorables para el desempeño de la labor docente

#### 4.1.2 Objetivo específico 2

Conocer la percepción que tienen los estudiantes sobre el desempeño profesional docente en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas 2019.

Para lograr este objetivo es preciso caracterizar la percepción de la variable Desempeño Profesional por cada una de sus dimensiones, es decir, las dimensiones, capacidades pedagógicas, personalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y resultados de su labor educativa.

**Tabla 38**

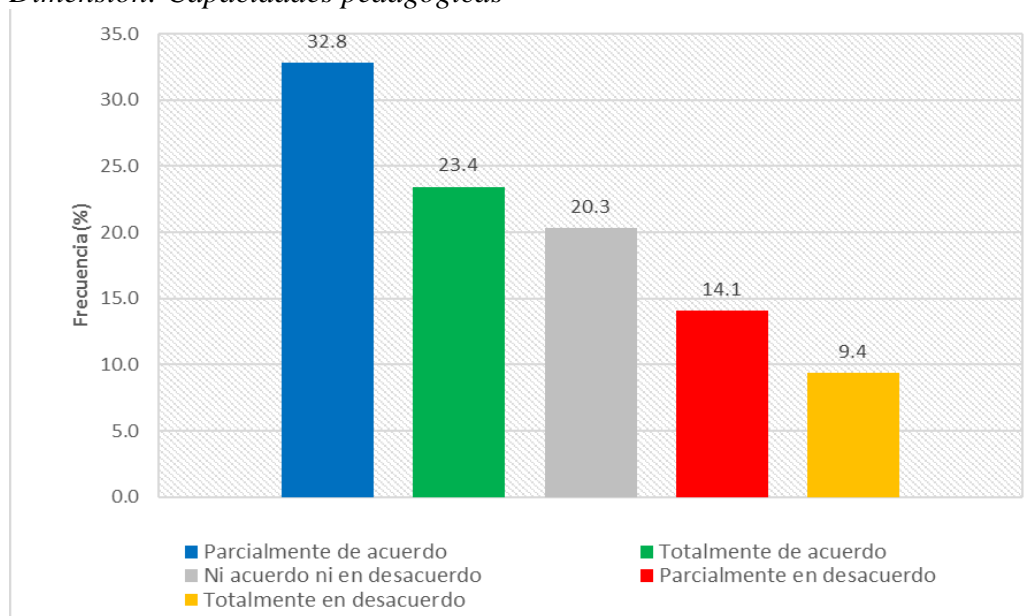
*Dimensión: Capacidades pedagógicas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Parcialmente de acuerdo	21	32.8	32.8	32.8
Totalmente de acuerdo	15	23.4	23.4	56.25
Ni acuerdo ni en desacuerdo	13	20.3	20.3	76.56
Parcialmente en desacuerdo	9	14.1	14.1	
Totalmente en desacuerdo	6	9.4	9.4	90.63
Total	64	100,0	100,0	100.00

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 31**

*Dimensión: Capacidades pedagógicas*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

El 32.8% de los estudiantes encuestados refiere que se encuentra parcialmente de acuerdo con las capacidades pedagógicas de los docentes, seguido por el 23,4% que muestra su total acuerdo. En tanto, el 20,3% no precisa su acuerdo ni desacuerdo, mientras que un 14,1% señala que parcial desacuerdo y solo un 9,4% muestra su total desacuerdo. En conclusión. La mayoría de los estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA, está de acuerdo con las capacidades pedagógicas de sus docentes.

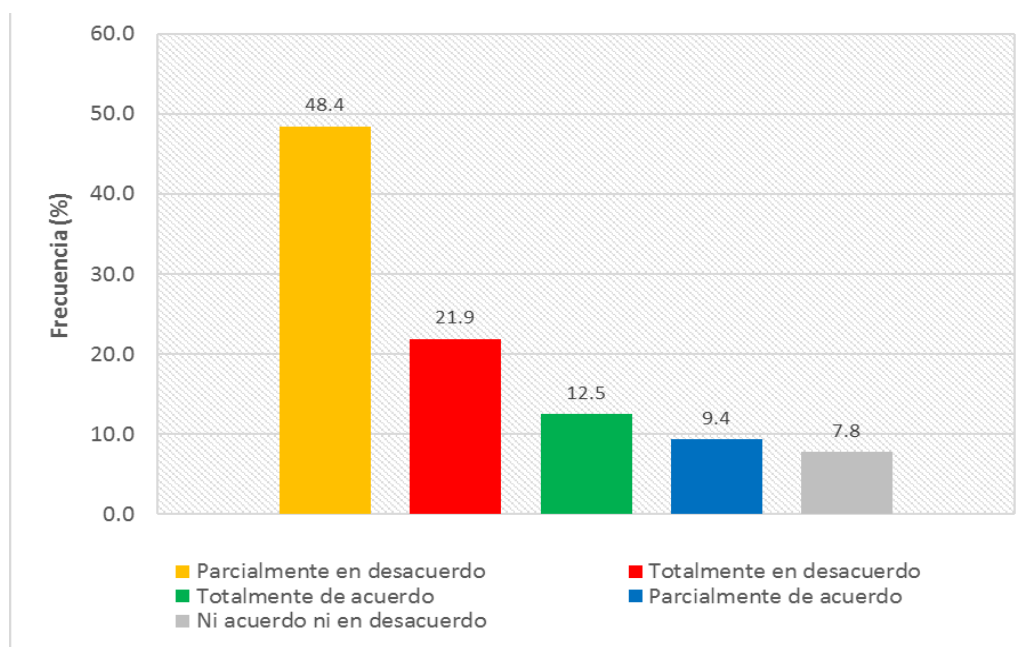
**Tabla 39**

*Dimensión: Personalidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	31	48.4	48.4	48.4
	Parcialmente en desacuerdo	14	21.9	21.9	70.31
	Totalmente de acuerdo	8	12.5	12.5	82.81
	Parcialmente de acuerdo	6	9.4	9.4	92.19
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	7.8	7.8	100.00
Total		64	100,0	100,0	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 32**  
*Dimensión: Personalidad*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

El gráfico muestra que, en la Dimensión Personalidad el 48,4% de los estudiantes refiere estar parcialmente en desacuerdo con el tipo de personalidad que muestran los docentes, seguido por el 21,9% que respalda este desacuerdo, Sin embargo, el 12,5% de ellos está de acuerdo con la personalidad, seguido por el 9,4% que muestra su parcial acuerdo. Solo un 7,8% se exime de esta opinión. En Conclusión: la mayoría de los estudiantes no está de acuerdo con la personalidad de sus docentes.

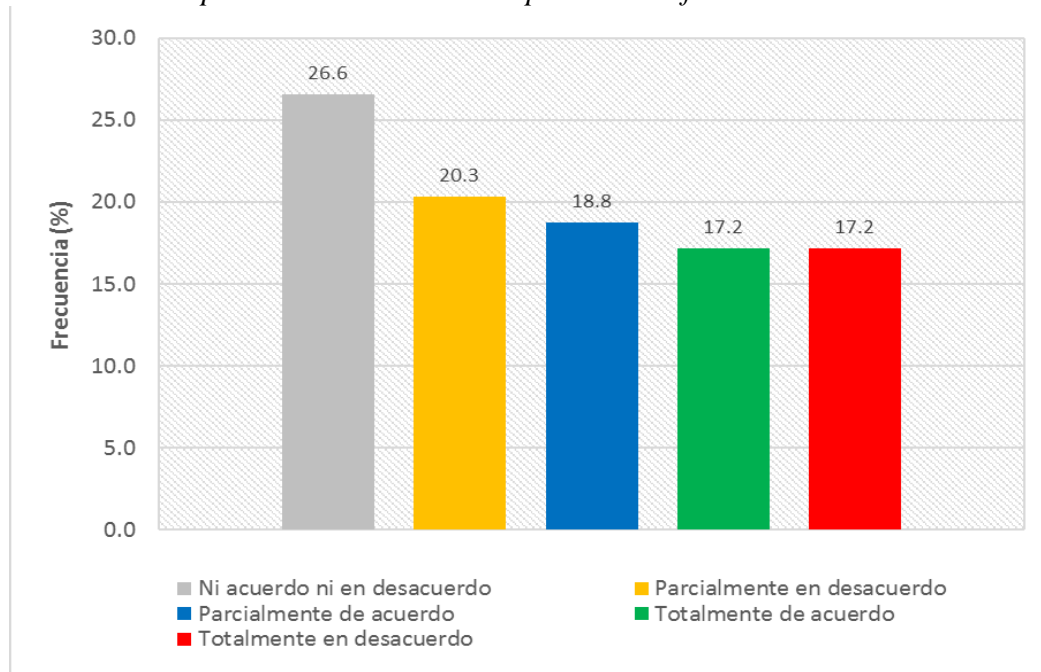
**Tabla 40**  
*Dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni acuerdo ni en desacuerdo	9	26.6	26.6	
	Parcialmente en desacuerdo	10	20.3	20.3	26.6
	Parcialmente de acuerdo	23	18.8	18.8	46.9
	Totalmente de acuerdo	10	17.2	17.2	65.6
	Totalmente en desacuerdo	12	17.2	17.2	82.8
	Total	64	100.0	100.0	100.0

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 33**

*Dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

El gráfico muestra que el 26,6% de los estudiantes encuestado no define su acuerdo o desacuerdo respecto al nivel de responsabilidad de sus docentes, mientras que el 37,5% de ellos manifiesta su desacuerdo con esta dimensión. Sin embargo, otro 36.0% refiere estar de acuerdo con la responsabilidad de sus docentes. En conclusión: No hay una definición mayoritaria sobre el acuerdo o desacuerdo con el nivel de responsabilidad.

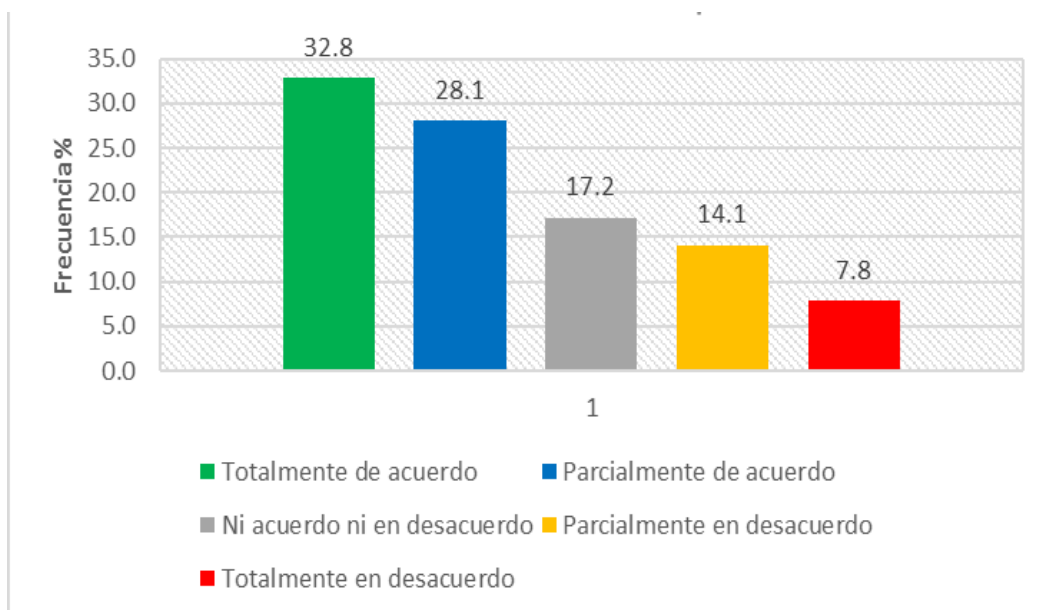
**Tabla 41**

*Dimensión: Relaciones interpersonales*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente de acuerdo	21	32.8	32.8	
Parcialmente de acuerdo	18	28.1	28.1	32.8
Ni acuerdo ni en desacuerdo	11	17.2	17.2	60.9
Parcialmente en desacuerdo	9	14.1	14.1	78.1
Totalmente en desacuerdo	5	7.8	7.8	92.2
Total	64	100,0	100,0	100.0

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 34**  
*Dimensión: Relaciones interpersonales*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### Interpretación

El gráfico muestra que el 32,8% de los estudiantes encuestado refiere estar totalmente de acuerdo con el nivel de relaciones interpersonales que mantienen sus docentes, seguido por el 28,1% que señala su parcial acuerdo con esta aseveración, en tanto que un 21,9,2% señala su desacuerdo. En conclusión. La mayoría de los encuestados está de acuerdo con el nivel de relaciones interpersonales de sus docentes.

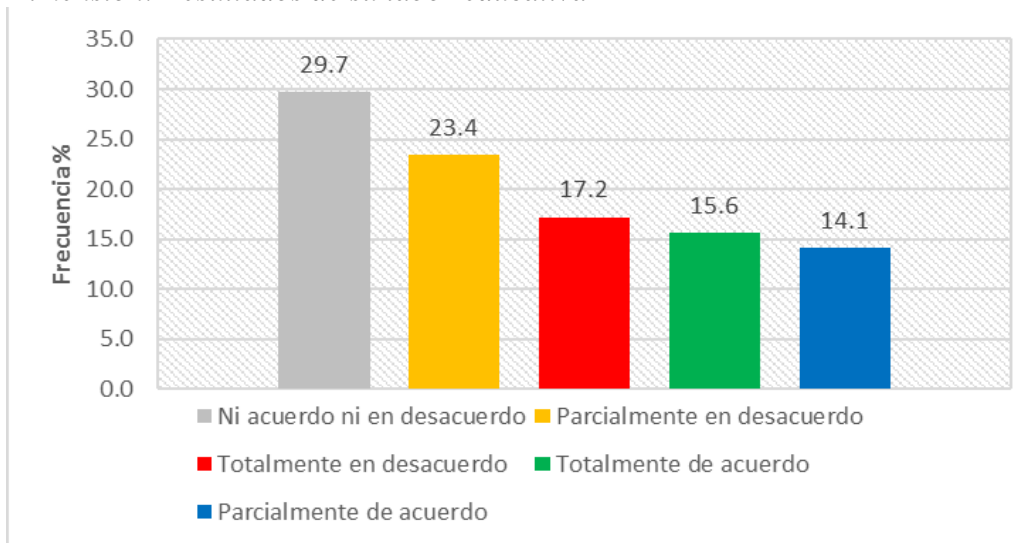
**Tabla 42**  
*Dimensión: Resultados de su labor educativa*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Ni acuerdo ni en desacuerdo	15	29.7	29.7	29.7
Parcialmente en desacuerdo	19	23.4	23.4	53.1
Totalmente en desacuerdo	10	17.2	17.2	70.3
Totalmente de acuerdo	9	15.6	15.6	85.9
Parcialmente de acuerdo	11	14.1	14.1	100.0
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Figura 35**

*Dimensión: Resultados de su labor educativa*



*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### **Interpretación**

El gráfico muestra que el 29,7% de los estudiantes no precisan su acuerdo ni desacuerdo con los resultados de la labor educativa de los docentes, mientras que el 40,6 % de ellos señala estar su desacuerdo con los resultados de la labor de sus docentes. Sin embargo, un 29,7% asegura que sí está de acuerdo o satisfecho con los resultados de la labor educativa de sus docentes. En conclusión: La mayoría de los encuestados no está satisfecho con los resultados de la labor educativa de sus docentes.

#### **4.1.3 Objetivo específico 3**

Determinar la relación de la dimensión valores con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas 2019.

#### **Planteamiento de la Hipótesis**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión valores con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la dimensión valores con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019.



**Tabla 43***Correlación entre la dimensión valores y desempeño laboral*

			Relaciones interperson	Desempeño laboral
Rho de Spearman	variable desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,294**
		Sig. (bilateral)	.	,041
	dimensión valores	Coefficiente de correlación	,294**	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	.
		N	64	21
		N	21	64

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

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

#### **4. Valor de P : 0,041 = 04%**

Con una probabilidad de error de del 4% existe relación entre la dimensión valores con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019

#### **e.Toma de Decisiones**

Dado que el error es menor que 5% se concluye, que: No existe relación significativa entre la dimensión valores con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019.

#### **Interpretación**

Que, en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019 los docentes que muestras, cortesía, buena comunicación, respeto hacia los demás y una observable conducta ética, favorecen un buen nivel de desempeño profesional. Siendo los valores los que generan un adecuado clima organizacional y por ende buenas relaciones interpersonales, estos favorecen al desempeño profesional de los docentes

#### **4.1.4 Objetivo específico 4**

Determinar la relación de la dimensión empatía con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas 2019.

#### **Planteamiento de la Hipótesis**

**Ho:** No existe relación entre la dimensión empatía con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019

**H1:** Existe relación entre la dimensión empatía con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019

**Tabla 44**

*Correlación entre la dimensión empatía y desempeño laboral*

			Variable desempeño laboral	Dimensión empatía
Rho de Spearman	Variable desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,351**
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	64	21
	Dimensión empatía	Coefficiente de correlación	,351**	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	21	64

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

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

**Valor de P: 0,036 = 03%**

Con una probabilidad de error de del 3% existe relación entre la dimensión empatía con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019.

#### **e. Toma de Decisiones**

Dado que el error es menor que 5% se concluye, que: Existe relación significativa entre la dimensión empatía con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019

#### **Interpretación**

Que, cuando los docentes muestran mayor comprensión, colaboración y amistad entre sus colegas en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019 el desempeño profesional mejora sustancialmente. De manera que la empatía mejora las relaciones interpersonales que redundan en el desempeño profesional de los docentes.

#### 4.1.5 Objetivo específico 5

Determinar la relación de la dimensión congruencia con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas 2019.

#### Planteamiento de la Hipótesis

**Ho:** No existe relación entre la dimensión congruencia con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019

**H1:** Existe relación entre la dimensión congruencia con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019

**Tabla 45**

*Correlación entre la dimensión congruencia y desempeño laboral*

			Variable desempeño laboral	Dimensión congruencia
Rho de Spearman	Variable desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,437**
		Sig. (bilateral)	.	,016
	Dimensión congruencia	N	64	21
		Coefficiente de correlación	,437**	1,000
		Sig. (bilateral)	,016	.
		N	21	64

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

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

#### f. Valor de P: 0,016 = 01%

Con una probabilidad de error de del 1% existe relación entre la dimensión congruencia con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019

#### g. Toma de Decisiones

Dado que el error es menor que 5% se concluye, que: Existe relación significativa entre la dimensión congruencia con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019.

## Interpretación

Que, en la medida que los docentes manejan con mayor propiedad la convivencia, los reproches y las injusticias entre sus compañeros de trabajo en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019 mejora el desempeño profesional de los docentes.

### 4.1.6 Objetivo específico 6

Determinar la relación de la dimensión cordialidad con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas 2019.

### Planteamiento de la Hipótesis

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la dimensión cordialidad con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la dimensión cordialidad con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019

**Tabla 46**

*Correlación entre la dimensión cordialidad y desempeño laboral*

			Variable desempeño laboral	Dimensión cordialidad
Rho de Spearman	Variable desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral) N	64	,017 21
	Dimensión cordialidad	Coefficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,017 21	. 64

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

*Nota.* Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

### 4.1.7 Valor de P: 0,017 = 01%

Con una probabilidad de error de del 1% existe relación entre la dimensión cordialidad con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019

### 4.1.8 Toma de Decisiones

Dado que el error es menor que 5% se concluye, que: Existe relación significativa entre la dimensión cordialidad con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019

### a. Interpretación

Que, cuando los docentes muestran mayor familiaridad, y comparten los recursos existentes, y muestran sinceridad en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019 mejora sustancialmente el desempeño profesional. Es decir, que los niveles de cordialidad de los docentes favorece el desempeño profesional de los docentes

#### 4.1.9 Objetivo específico 7

Determinar la relación de la dimensión conflictos con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas 2019.

#### Planteamiento de la Hipótesis

Ho: No existe relación entre la dimensión conflictos con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019

H1: Existe relación entre la dimensión conflictos con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019

**Tabla 47**

*Correlación entre la dimensión conflictos y desempeño laboral*

			Variable desempeño laboral	Dimensión conflictos
Rho de Spearman	Variable desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,454**
		Sig. (bilateral) N	.	,012 21
	Dimensión conflictos	Coefficiente de correlación	,454**	1,000
		Sig. (bilateral) N	,012 21	.

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

Nota. Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

#### d. Valor de P 0,06 = 03%

Con una probabilidad de error de del 3% existe relación entre la dimensión conflictos con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019

### c. Toma de Decisiones

Dado que el error es menor que 5% se concluye, que: Existe relación significativa entre la dimensión conflictos con el desempeño profesional en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019

#### a. Interpretación

Que, cuando los docentes muestran disponibilidad plena para el trabajo en equipo, mejores competencias y polémicas entre sus colegas en la Escuela Profesional de Derecho de la UTEA filial Andahuaylas, 2019 mejora significativamente el desempeño profesional. De manera que la cordialidad de todo docente favorece el desempeño profesional de los docentes.

#### 4.2. Del objetivo general

Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales con el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de la Andes filial Andahuaylas en el año 2019.

#### Planteamiento de la Hipótesis

**Ho:** No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales con el desempeño laboral, en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas 2019.

**H1:** Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales con el desempeño laboral, en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas 2019.

**Tabla 48**

*Correlación entre Relaciones interpersonales y desempeño laboral*

			Relaciones interperson	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Relaciones interperson	Coefficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	21	,000
		Sig. (bilateral)	,688**	64
		N	,000	21
			64	

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

Nota. Datos procesados de la encuesta, fuente: elaboración propia

#### a. Valor de $P= 0,000$

Con una probabilidad de error de del **0,00%** existe relación entre las relaciones interpersonales con el desempeño laboral

***b. Toma de Decisiones***

Existe relación significativa entre las variables de Relaciones interpersonales con el desempeño laboral.

**Interpretación**

Existe correlación significativa entre las Relaciones Interpersonales con el desempeño laboral en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas 2019.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

En este capítulo, los resultados obtenidos en el estudio: “Relaciones interpersonales y desempeño de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho, filial Andahuaylas 2019” se contrastan con los antecedentes y bases teóricas citados en el marco teórico.

Respecto a hipótesis general los resultados muestran que existe correlación significativa entre las variables de estudio, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman arroja 0,677\*\* y el valor de significancia obtenido es de 0,001, ( $p < 0,05$ ), que rechaza la hipótesis nula, es decir que, cuando las relaciones interpersonales son óptimas la percepción de los estudiantes sobre el desempeño laboral es también óptima, es decir, que si una aumenta el otro también o viceversa. Esta correlación es significativa a un nivel de confianza de 95% lo que nos indica que su precisión es bastante confiable.

Lo cual se asemeja con la investigación desarrollada por Lagos (2016), quien determinó que el clima organizacional influye en el desempeño de los docentes, teniendo un valor de relación igual a 0.851, de Alta Relación. Esto significa que el clima organizacional en las dimensiones estudiadas son indispensables para el desempeño de los docentes en una institución educativa.

Lo anterior se corrobora con la tesis de Albarrán (2016) quien indicó que las estrategias gerenciales que se efectúan en su unidad de análisis se relacionan directamente con las relaciones interpersonales entre los docentes.

Respecto a la primera hipótesis específica, se confirma con los resultados, que se muestran en la tabla 36, los cuales nos muestran la prevalencia favorable de más del 50% en las dimensiones valores, empatía, congruencia, cordialidad.

En cuanto a la dimensión valores los encuestados muestran que esta dimensión en un 59,6% favorece las relaciones interpersonales entre los docentes. En igual sentido el 72,3% afirma que la dimensión Empatía promueve las relaciones interpersonales entre los docentes. Mientras que el 66,3% señala que la congruencia de lo que se pregona con los actos favorecen igualmente las relaciones interpersonales, en tanto, el 60,0% también señala que el trato cordial entre los



docentes fortalece las relaciones interpersonales. Sin embargo, la dimensión Conflictos, existe desacuerdo con que el manejo de conflictos entre los docentes sea la que favorezca las relaciones interpersonales.

Conclusión disímil con el trabajo de Jaúregui y Machuca (2016) quienes Determinaro que las relaciones efectuadas entre docente-estudiante es regular, ya que los estudiante spresentan conductas desfavorables durante el dictado de clases, lo que genera que estas se interrumpan con frecuencia, dificultando el proceso de enseñanza aprendizaje, ya que estas acciones se consideran un alto elemento distractor para sus compañeros, hecho que genera tensión entre docentes y estudiantes por la aplicación de criterios de disciplina frente al desafío de algunos estudiantes.

Señalan a su vez que dichas interrupciones no solo obstaculiza la marcha normal de clases sino que genera conflicto y malestar en el aula, propiciando un clima tenso situación perjudicial para entablar relaciones interpersonales favorables.

Asimismo el estudio de Zamorano (2016) que propuso el mejoramiento de las relaciones interpersonales en el nivel séptimo básico del colegio The Greenland School, comuna de Estación Central, con la finalidad de crear un ambiente en el que se estimule la formación de actitudes de aceptación y respeto hacia los sentimientos de los otros generando un clima de apertura y confianza para comunicarse de forma adecuada, corrobora la situación conflictiva que se vive en algunas instituciones fuera del país, contrario a nuestros resultados en los que las relaciones interpersonales percibidos por los estudiantes son favorables.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, se determinó que en la dimensión Capacidades pedagógicas, los encuestados confirman dicha hipótesis aun cuando en las dimensiones; Capacidades Pedagógicas el 56,2% está de acuerdo con las capacidades pedagógicas de sus docentes. Similar en la dimensión relaciones interpersonales el 60,9% refiere que las relaciones entre docentes es favorable.

Mientras que en la dimensión Responsabilidad en el desempeño de sus funciones y Resultados de su labor educativa los encuestados no se define categóricamente el acuerdo o desacuerdo. Así en la dimensión Responsabilidad en

el desempeño de sus funciones el 26,6% no muestra su acuerdo o desacuerdo, solo el 39,2% afirma su acuerdo con el nivel de responsabilidad de los docentes, seguido de un 34,4% que muestra su desacuerdo, resultado que no evidencia acuerdo pleno o desacuerdo. Similar en la dimensión Resultados de su labor educativa donde el 29,7% no define su acuerdo o desacuerdo, el 40,6% está en desacuerdo y solo el 29,7% su acuerdo.

Resultados similares al de Fernandes et al. (2014), quien demostró que las políticas de recursos humanos y los perfiles de competencias constituyen aspectos básicos del desempeño docente. Asimismo se concuerda con Zamorano (2009), que indicó sobre el desempeño docente y las relaciones interpersonales con los actores educativos que considera la evaluación de desempeño, permite la identificación de las principales debilidades, que en nuestro estudio constituye como fundamental la percepción del estudiante, sobre sus capacidades pedagógicas y responsabilidad

En cuanto a las hipótesis específicas 3, 4,5,6,y 7 referido a la relación que existe entre las dimensión valores, congruencia donde se plantea que, cuanto mayor es la dimensión estudiada, mayor es el desempeño profesional de los docentes en la escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas. Nuestro estudio confirma la hipótesis sobre la relación inversa, similar a los hallazgos que Bolaños (2015), en su estudio sobre las relaciones interpersonales entre docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos, quien estableció que no es evidente la incidencia entre sus variables de estudio, es decir que, las relaciones interpersonales y el manejo de conflictos no es evidente pues el nivel de incidencia es bajo pero aceptable

En cuanto a las hipótesis específicas 3,4,5,6 y 7, referido a la relación que existe entre las dimensiones valores, congruencia, empatía, cordialidad y conflictos donde se plantea que, cuanto mayor es la dimensión estudiada, mayor es el desempeño profesional de los docentes en la escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas, nuestro estudio confirma la hipótesis sobre la relación inversa, similar a los hallazgos que Bolaños (2015), en su estudio sobre las relaciones interpersonales entre docentes y el manejo de conflictos administrativos educativos, quien estableció que no es evidente la

incidencia entre sus variables de estudio, es decir que, los valores enmarcados en las relaciones interpersonales y el manejo de conflictos no es evidente pues el nivel de incidencia es bajo pero aceptable.

## CONCLUSIONES

1. Con un coeficiente de correlación 0,688 existe relación significativa 0,01 (bilateral) entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019.
2. La práctica de valores, empatía, congruencia y cordialidad propician relaciones interpersonales positivas en los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019.
3. Los estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019, en un 56,2% se encuentran parcialmente de acuerdo con las capacidades pedagógicas de los docentes.
4. La práctica de valores, favorece el buen desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes el desempeño docente en el año 2019. La cortesía en el trato cotidiano, la comunicación efectiva, asertiva, respeto y ética definen la práctica de valores de los docentes
5. Con un p=valor de 0,036, correlación de 0,351 existe relación significativa entre la empatía y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes. La comprensión de autoridades y docentes, colaboración entre colegas y la buena amistad propician el nivel de empatía de los docentes.
6. Con una correlación de 0,437 existe relación significativa entre la congruencia y el desempeño de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes el desempeño docente en el año 2019. El p=valor de la prueba Rho de Spearman es de 0,016, lo cual indica que la convivencia, el adecuado manejo de los Comprensión, la convivencia el manejo de los reproches y la injusticia propician el nivel de congruencia del docente en sus relaciones interpersonales.
7. Con un coeficiente de correlación de 0,478\*\* Existe relación directa y significativa entre la cordialidad y el desempeño de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes el

8. desempeño docente en el año 2019. Con un p valor de la prueba de Spearman de 0,017, que rechaza la hipótesis nula que confirma que tanto los niveles de trato de familiaridad entre los docentes, el compartimiento de recursos en las diferentes actividades académica-administrativas y fundamentalmente los niveles de sinceridad en las relaciones, promueve directamente el mejor desempeño docente.
9. Con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,454\*\* Existe relación significativa entre la dimensión conflictos y el desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019, donde el p valor es de 0,012 sig bilateral que rechaza la hipótesis nula. De manera que el trabajo en equipo entre los docentes, los niveles de competencias y las polémicas académicas, favorecen directamente el desempeño de los docentes.

## RECOMENDACIONES

Los directivos de las escuelas profesionales de la Universidad Tecnológica de los Andes deben orientar su gestión pedagógica administrativa a mejorar, optimizar o mantener las relaciones interpersonales entre los docentes, administrativos y estudiantes para promover el desempeño laboral eficiente entre sus docentes en cualquier época del año. Esto implica forjar la práctica de valores, desarrollar la empatía, optimizar la congruencia, fomentar la cordialidad y fundamentalmente promover el manejo de conflictos.

Los directivos de las Escuelas Profesionales deben, gestionar periódicamente jornadas de capacitación entre docentes para mantener satisfactoriamente la percepción favorable sobre las capacidades de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes filial Andahuaylas en el año 2019, en un 56,2% se encuentran parcialmente de acuerdo con las capacidades pedagógicas de los docentes.

Entendiendo que la práctica de valores, favorece el buen desempeño laboral de los docentes en la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Tecnológica de los Andes el desempeño docente en el año 2019, la formación profesional debe enmarcarse a la práctica de valores, declarados en los documentos de gestión, como el PEI, los principios, de la misión y visión institucional. Haciendo de la cortesía, buena comunicación, respeto y ética los valores que identifican a los estudiantes no solo de la Escuela Profesional de Derecho, sino de toda la universidad.

Dado que el estudio concluye que el valor de la empatía, es condición básica en las relaciones interpersonales, su práctica debe ser motivo de análisis y reflexión, para hacer de este valor un imperativo no solo entre los docentes sino en los estudiantes. El mismo que debe ser una práctica constante, entendiendo que el valor no se enseña sino practica con el ejemplo.

El valor de la congruencia entre los docentes, es uno de los valores más apreciados y discutidos entre los docentes, por cuanto compromete hacer de la teoría una praxis permanente. Ser congruente es actuar como se pregona, dejando de lado la doble moral, el doble discurso. Estas actitudes deben fortalecerse no solo entre docentes, sino alcanzar a los estudiantes, a través de la práctica, el buen ejemplo, desde las autoridades.

Asumiendo que los niveles de cordialidad, trato amable y sinceridad entre los docentes es dimensión importante en las relaciones interpersonales, y a su vez se relacionan significativamente con el desempeño docente, la Escuela Profesional de Derecho y por extensión la Universidad Tecnológica de los Andes, debe hacer suyo este valor dentro y fuera de la institución, es decir, que del trato entre docentes, debe extenderse a los estudiantes y a la población beneficiaria.

Se debe procurar jornadas de trabajo académico entre docentes y estudiantes, para mostrar el adecuado manejo de conflictos y competitividad para extenderlo a los demás miembros de la comunidad universitaria. Asimismo, debe ser siempre el valor que los identifique.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarrán, J. (2016). *Estrategias gerenciales y las relaciones interpersonales que reciben los docentes del posgrado en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo-Lima Norte, 2013*. Lima. Universidad Nacional de Educación Enrique Gumán y Valle.
- Arteaga, L., & Basurto, P. (2017). Planificación y administración de sistemas educativos I bases teóricas. *Revista científica Dominio de las Ciencias*.
- Berrocal, P. (2018). *Desarrolla tu inteligencia emocional*. México. Vergara.
- Blanchard, K. (2017). *Liderazgo al máximo nivel*. México. Wesley.
- Bolaños, Z. (2016). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Quetzaltenango. Universidad Rafael Landívar.
- Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica*.
- Cebrian, C. (2019). La comunicación y las relaciones interpersonales. Unir.
- Dueñas, C. R., & Bobadilla, Q. M. (2018). Nivel de asociación entre el clima institucional y desempeño docente en los centros técnicos productivos de la provincia de Melgar Ayaviri-Perú 2013. 05. Ayaviri, Perú, Puno. doi:ISSN 2219-7168
- Elbert, J., Manso, A., & Morales, M. (2019). Actitudes acerca del proceso Enseñanza-Aprendizaje. *Scielo*.
- Fernandes, D., Sotolongo, M., & Martínez, C. (2016). *Procedimiento para la evaluación del desempeño del personal docente en las universidades públicas angolanas*. República de Angola- Brasil: Universidad Jose Eduardo dos Santos. doi:ISBN: 1815-5936
- Gentili, P. (2017). El Consenso de Washington y la crisis de la educación. *Archipiélago*(29), 25-65.
- Guzmán, J. (2017). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. Vicerrectorado de Investigación.



- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México D.F. Mc Graw-Hill. doi:ISBN:978-1-4562-2396-0
- Jacobs, A. (2020). *Introducción a la Investigación Pedagógica*. España: Centro de Competencias de la comunicación.
- Jaúregui, S., & Machuca, P. (2016). *Relaciones interpersonales entre docente-alumno (a) en la facultad de Trabajo Social de la UNCP*. Huancayo Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Lagos, J. (2016). *Influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes del nivel de secundaria de la Institución Educativa privada Trilce Salaverry-ubicada en el distrito de Jesús María-Provincia de Lima-Región Lima en el año 2011*. Lima- Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado el 28 de febrero de 2018, de [file:///C:/Users/Cyber/Downloads/Lagos\\_vj.pdf](file:///C:/Users/Cyber/Downloads/Lagos_vj.pdf)
- Londoño, C., & Mejía, G. (2019). Las relaciones interpersonales en contextos educativos diversos: estudio de casos. *Perspectivas*.
- López, M. (2018). Evaluación al desempeño docente: concepto, sentido e implicaciones en la instrumentalización. *Revista Latinoamericana de Educación y Estudios Interculturales*.
- Martinez, G., Guevara, A., & Ornelas, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. Ra Ximhai.
- Martínez, R. (2017). Las relaciones interpersonales en la empresa.
- Minedu. (2017). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima - Perú: Ministerio de Educación del Perú.
- Monjas, M. (2019). *El complejo mundo de las relaciones interpersonales*. Pirámide.
- Pérez, Y. (2016). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacutec-Ventanilla*. Escuela de posgrado Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú: Programa Académico de Maestría en Educación para Docentes de la Región Callao. Recuperado el 31 de Enero de 2017, de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012\\_P%C3%A9rez\\_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20)

20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas  
%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-  
Ventanilla.pdf

Rodriguez, J. (2019). El clima social del centro y el aula. *Revista de Investigación Educativa*.

Sierra, B. R. (2016). *Tesis doctorales y trabajo de investigación científica*.

Taculí, H. (2018). *Formación en valores y desempeño profesional*. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca.

UTEA. (2015). *Innovación*, 2.

Verreda, V. (2016). *La autoevaluación institucional*. Madrid. Documento de OEI Universidad Complutense.

Zamorano, G. M. (2016). Proyecto de Intervención para el mejoramiento de las relaciones interpersonales en el nivel Séptimo Básico del colegio The Greenland School, comuna de Estación Central. Santiago: Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Recuperado el 18 de Enero de 2017, de

<http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/1943/tpeb721.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## **ANEXOS**

Los anexos, panel fotográfico y otros documentos están resguardados en la oficina del repositorio digital institucional en la Biblioteca Central de la Universidad Tecnológica delos Andes