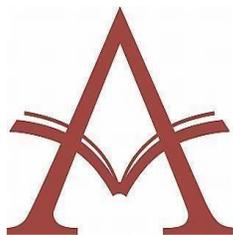


UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Relaciones Interpersonales y desempeño laboral de
los docentes de una Institución Educativa, Comas,
Lima, 2019**

PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
GESTIÓN DE EMPRESAS

AUTORA:

CARMEN ROSA TORRES CARRASCO
Cod. ORCID: 0000-0003-1410-2377

ASESORA:

DRA. JACQUELINE CARBONELL INFANTE
Cod. ORCID: 0000-0002-2172-2817

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

LIMA, PERÚ

OCTUBRE, 2021

Resumen

Las relaciones interpersonales en el trabajo tienen mucha importancia para que todo el talento humano muestre un óptimo desempeño laboral en sus funciones, sobre todo en las instituciones educativas donde los docentes tienen que tener buena comunicación para que se pueda optimizar tanto la enseñanza como el aprendizaje, el apoyo mutuo entre docentes muchas veces puede ser la clave del éxito, debido a que las experiencias adquiridas por los profesores de mayor trayectoria pueden servir como consejos para los docentes que tienen poco tiempo ejerciendo esta profesión.

El presente estudio pretendió establecer de qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, este colegio es muy reconocido en su localidad, aunque un descuido que se ha podido observar es que sus directivos no se preocupan en que se presenten adecuadas relaciones interpersonales entre su personal docente, lo cual afecta seriamente su desempeño; por este motivo, se realizó esta investigación con el fin de encontrar soluciones para mejorar estas deficiencias que afectan el desempeño docente y el clima institucional.

Palabras claves: Relaciones Interpersonales, desempeño laboral.

Abstract

Interpersonal relationships at work are very important for all human talent to show an optimal job performance in their functions, especially in educational institutions where teachers have to have good communication so that both teaching and learning can be optimized, mutual support between teachers can often be the key to success, because the experiences gained by teachers with more experience can serve as advice for teachers who have little time exercising this profession.

This study aimed to establish how interpersonal relationships are related to the work performance of teachers in an educational institution, this school is very well known in its locality, although an oversight that has been observed is that its directors do not care about adequate interpersonal relationships among its teaching staff, which seriously affects their performance; for this reason, this research was conducted in order to find solutions to improve these deficiencies that affect the teaching performance and the institutional climate.

Keywords: Interpersonal relations, work performance.

Tabla de Contenidos

Resumen	ii
Abstract	iii
1. Problema de la Investigación	
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.1.1. Formulación del Problema General	2
1.1.2. Problemas Específicos	2
1.2. Objetivos de la Investigación	3
1.2.1. Objetivo General	3
1.2.2. Objetivos Específicos	3
1.3. Justificación e Importancia de la Investigación	3
2. Marco Teórico	
2.1. Antecedentes	4
2.1.1. Internacionales	4
2.1.2. Nacionales	9
2.2. Bases Teóricas	14
2.2.1. Relaciones Interpersonales	14
2.2.2. Desempeño laboral	16
2.3. Definición de términos básicos	19
2.3.1. Calidad de servicio	19

2.3.2.	Capacitación docente	19
2.3.3.	Clima institucional	20
2.3.4.	Comunicación organizacional	20
2.3.5.	Conflictos laborales	20
2.3.6.	Ética profesional	21
2.3.7.	Valores	21
3.	Cronograma de actividades	
4.	Recursos y Presupuesto	
5.	Referencias	
6.	Aporte Científico o Académico	
7.	Conclusiones	
8.	Recomendaciones	
9.	Anexos	
9.1	Matriz de Consistencia	32

1. Problema de la Investigación

1.1. Descripción de la realidad problemática

El centro educativo donde se realizó esta investigación se encuentra ubicado en el Distrito de Comas y tiene más de 40 años de fundación y funcionamiento, ésta es una organización que al igual que todas enfrenta una fuerte competencia. Siendo así, esta institución está dedicada a brindar calidad y servicio al alumnado, cumpliendo sus objetivos basada en la educación y enseñanza, poniendo en práctica los valores cada día y siendo ejemplar para el alumnado y personal administrativo.

Un problema que acontece en esta institución educativa es que en sus publicidades anuncian su misión, su visión y sus valores, pero estos no son transmitidos y comunicados al personal, en el colegio no disponen de constantes capacitaciones para el personal quizás por un desinterés institucional así como también por motivo de falta de tiempo de los docentes, ya que por razones económicas muchos docentes laboran en dos colegios a la misma vez, se ha podido observar que existe carencia de comunicación entre el personal y directivo debido a preferencias laborales y porque además existen de por medio intereses, falta de ética profesional y problemas entre docentes, padres de familia y personal administrativo, donde se ha generado un ambiente de convivencia negativo como consecuencia de las envidias y conflictos laborales, además hay docentes que se sienten inferiores a sus compañeros, existe mucha desconfianza y por lo tanto sienten una incapacidad de opinar sobre algún determinado tema.

Además, se pudo comprobar que frecuentemente se ve una falta de

compañerismo, lo que a su vez genera falta de comunicación entre los docentes, esto perjudica las actividades de los profesores porque este distanciamiento no permite que el docente de más experiencia pueda aconsejar y apoyar al que tiene pocos años laborando en este entorno educativo.

Otro problema que acontece en este colegio es que los profesores están divididos y no se llevan muy bien generándose frecuentemente discusiones fuertes entre ellos, esto se debe a que algunos de los docentes están a favor de la institución educativa y otros están en contra, creándose un pésimo clima institucional lo cual afecta seriamente el funcionamiento y la organización del centro educativo. Además, no se comunican claramente los objetivos, ocasionando que los docentes no estén comprometidos ni identificados con el centro educativo, a eso se le tiene que agregar que no se le comunica al personal sobre todas las funciones que debería cumplir. Esta serie de acontecimientos genera que permanentemente existan muy malas relaciones interpersonales y esto perjudica la labor del profesor, así como también afecta su desempeño docente.

1.1.1. Formulación del Problema General

¿De qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, Comas, Lima, 2019?

1.1.2. Problemas Específicos

¿De qué manera la comunicación organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, Comas, Lima, 2019?

¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, Comas, Lima, 2019?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Establecer de qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, Comas, Lima, 2019.

1.2.2. Objetivos Específicos

Describir de qué manera la comunicación organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, Comas, Lima, 2019.

Indicar de qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, Comas, Lima, 2019.

1.3. Justificación e Importancia de la Investigación

Esta investigación ayudará a que la Institución Educativa se preocupe más por su personal optimizando las relaciones interpersonales y permitiéndoles una comunicación continua para crear un clima agradable en todo el colegio. Este trabajo será un aporte significativo para aquellos estudiantes que necesitan crear una tesis o trabajo de investigación con el tema principal: Las relaciones interpersonales.

2. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Agudelo, Y. (2019), realizó el estudio que tiene como título **“Relaciones Interpersonales en la Institución Gran Colombia a través del Desarrollo de la Competencia Comportamental del Docente: Trabajo en Equipo”**, para obtener el título de Especialista en Gerencia en Proyectos Educativos en la Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá – Colombia.

La investigación mencionada fue producto de una evaluación realizada a los profesores de la Institución Gran Colombia, la cual es considerada y reconocida como una institución educativa con carácter oficial y tiene como ubicación el país de Colombia, exactamente en Bogotá Distrito Capital. La investigación ha surgido desde que se identificó un campo que necesita ser estudiado e intervenido, como es la competencia comportamental del profesorado, considerándose interés primordial trabajar en equipo. La finalidad que se quiere conseguir con este estudio es el desarrollo de una planificación y diseño de una implementación que permita optimizar las relaciones interpersonales entre los profesores consiguiendo mejoras tanto en el conjunto de factores externos como también en los factores internos del colegio donde se ha realizado la investigación. El estudio tuvo como objetivo principal el diseño de una propuesta para desarrollar la competencia comportamental trabajo en equipo con la finalidad de poder fortalecer las relaciones interpersonales de los profesores en el centro educativo Gran Colombia. Para poner en marcha esta investigación se ha empleado una modalidad de la investigación documental llamada el estado de arte y

se ha consolidado el marco de referencia constituido por un marco conceptual y un marco teórico, así como también las normas relacionadas al trabajo de equipo. El estudio fue considerado con un enfoque cualitativo y se centró en el 100% de la población de profesores de esta institución educativa. El instrumento empleado para realizar la recolección de la información fue la encuesta. La investigadora llegó a la siguiente conclusión: El estudio consiguió alcanzar su objetivo principal, al realizar un diseño de una propuesta de la competencia comportamental trabajo en equipo para los profesores en el colegio investigado. Se consiguió poner en marcha la propuesta de estrategia didáctica, considerándose los siguientes módulos: El clima organizacional, la normatividad y las relaciones interpersonales. Permittedose crear espacio institucional para poder capacitar al profesor con un conjunto de actividades lúdicas. Se pudo evidenciar la relevancia del trabajo en equipo para desarrollarse un óptimo clima organizacional en la institución Gran Colombia.

Castaño, P.; Henao, L. y Martínez, D. (2016), realizaron el Trabajo de grado **“Formas de comunicación y relaciones interpersonales, en el desempeño del rol docente: un estudio de percepción”**, para obtener el título de Especialista en Psicología de las Organizaciones y del Trabajo en la Universidad de San Buenaventura Medellín, Medellín – Colombia.

El objetivo principal del estudio fue examinar cómo se perciben las relaciones interpersonales y las formas de comunicación, que se presentan en el desempeño del rol docente; con el fin de dar un aporte que solucione temas respecto a la prevención, la promoción y la intervención de los tipos de comunicación empleadas en la Institución Educativa Santa Clara de Asís, con estas medidas se pudo introducir

valores en esta organización, desarrollar al personal, así como también conseguir una contribución a la optimización de las relaciones interpersonales, lo cual mejorará el clima y el ambiente organizacional. Para esto se hicieron entrevistas, considerando un enfoque de Lanigan, el cual es empleado en toda investigación cualitativa. Por medio de esta investigación las investigadoras pudieron concluir lo siguiente: Los profesores de la escuela objeto de estudio han percibido que se presentan comunicaciones asertivas debido al eficiente flujo de mensajes, lo cual permite promover una actitud favorable en el recurso humano de esta escuela y que ocasiona un clima organizacional positivo generando buenas interacciones entre los trabajadores. Además, todas estas relaciones interpersonales van a fortalecer el rol del profesorado que forma parte de la institución educativa, en la medida en que estos temas puedan incrementar el desempeño laboral docente, la eficacia y el desarrollo laboral.

Tenelema, E. (2018), realizó el Trabajo de grado **“Autoestima y relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa “Fernando Daquilema”, Riobamba – Chimborazo, Periodo Marzo - Julio 2018”**, para obtener el título de Licenciado en Psicología Educativa, Orientación Vocacional y Familiar en la Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba – Ecuador.

En esta investigación se examinó que tan importante es la autoestima en las relaciones interpersonales de los profesores del centro educativo “Fernando Daquilema”. Debido a que la autoestima es considerada de condición principal en el bienestar de todo individuo, acontece en varios niveles que se relacionan y perjudican u optimizan estas relaciones interpersonales. Este estudio fue considerado como un estudio transversal de tipo no experimental y también fue considerado correlacional y

descriptivo. La muestra de esta investigación fue considerada no probabilística tomando en cuenta 48 profesores, de los cuales 14 son varones y 34 son mujeres. El instrumento empleado para poder recolectar información fue la prueba psicométrica llamada la Escala de Autoestima - Coopersmith integrado por 25 preguntas y también la prueba denominada Escala de Habilidades Sociales (EHS) integrada por 33 preguntas, así mismo otros métodos empleados para analizar la información obtenida fueron: Los gráficos en pasteles, donde se evidenció que existe correlación entre la autoestima y las relaciones interpersonales, un profesor tiene inseguridad llegando a no aceptarlo como es, lo cual genera culpa, por lo cual las relaciones interpersonales son consideradas de nivel intermedio, debido a que por inseguridad no establecen comunicaciones asertivas con otro individuo.

Lugo, F.; Umaña, K. y Urbina, H. (2019), realizaron el estudio que tiene como título **“El Clima Organizacional y las relaciones interpersonales entre el personal directivo y docentes en el instituto Héroes y Mártires de la Reforma, ubicado en el municipio de Masaya, departamento de Masaya, durante el I semestre del 2019”**, para obtener el Título de Licenciado en Pedagogía con mención en Administración de la Educación en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua – Nicaragua.

La investigación ha tenido como finalidad analizar la variable clima organizacional y la variable relaciones interpersonales entre los docentes y el personal directivo. Esta investigación ha tenido un enfoque cuantitativo y es considerada un tipo de investigación descriptiva porque se realiza una descripción del clima organizacional y las relaciones interpersonales del instituto educativo en mención.

Para obtener la información las investigadoras hicieron encuestas y entrevistas a las personas objeto de estudio. Con lo cual se pudieron percatar que se presentan inconvenientes respecto a las relaciones laborales, debido a que no todos los involucrados lo perciben de la misma manera, las investigadoras pudieron confirmar que estas relaciones de trabajo no son las más adecuadas para que el personal pueda desarrollar sus labores pedagógicas en este instituto educativo. Pudieron identificar que el personal se involucra muy poco respecto a temas como participación colectiva, participación individual y colaboración para conseguir las metas y los objetivos trazados por el instituto educativo; por otro lado no se realizan actividades para optimizar el desempeño de objetivos y metas.

Salinas, L. (2018), realizó el trabajo de investigación **“Relaciones interpersonales y de convivencia de los docentes de bachillerato de la institución educativa técnico San Martín de Tours en Sogamoso - Boyacá”**, para obtener el grado de Magíster en Administración y Planeación educativa en la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, Panamá.

El objetivo principal de esta investigación fue realizar un diseño de una propuesta de mejoramiento de las relaciones interpersonales y la convivencia de los docentes de bachillerato de la Institución Educativa Técnico San Martín de Tours de la ciudad de Sogamoso - Boyacá, año 2017. Esta investigación fue considerada deductiva, debido a que es una manera de razonar que inicia en una verdad universal con el fin de tener conclusiones particulares. El estudio fue considerado de campo, debido a que se consiguió la información en un ámbito natural. También fue considerada una investigación de tipo transeccional y contemporánea debido a que se

consideró la situación actual que vivieron los profesores y se analizó en un solo momento de tiempo. Esta investigación fue con un enfoque cualitativo por medio de una descripción y observación de aquellas circunstancias que se han presentado en un determinado contexto. La población objetivo estuvo constituida por los 15 profesores de bachillerato del Centro Educativo Técnico San Martín de Tours de la ciudad de Sogamoso - Boyacá, los cuales poseen estudios de licenciatura y mayormente son maestrantes de distintas especialidades. Algunos de estos docentes tienen una extensa experiencia como docentes y han trabajado con niños con Necesidades Educativas Especiales (NEE). La información fue recolectada a través de un cuestionario, un análisis FODA y también un diario de campo. De esta manera, se elaboró una propuesta pedagógica para optimizar el ambiente laboral del centro educativo. La investigadora concluyó lo siguiente: Los responsables son las personas que tienen la responsabilidad de impartir adecuadas prácticas de comunicación, y ellos como profesionales, son los que tienen que dar el ejemplo con su accionar en respeto y tolerancia del entorno sociocultural donde desempeñan su función académica y laboral.

2.1.2. Nacionales

Dioses, M. (2019), realizó la Tesis **“Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. N° 20508 San Francisco de Asís, la Quinta - Marcavelica, 2017”**, para obtener el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo, Piura – Perú.

Esta investigación fue realizada con el objetivo de determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la Institución Educativa

N°20508 “San Francisco de Asís”, La Quinta- Marcavelica, 2017. Esta investigación fue de tipo no experimental empleándose un diseño transversal y correlacional, con un enfoque cuantitativo. La población objetivo y también la muestra estuvieron conformadas por 10 profesores del centro educativo N° 20508 “San Francisco de Asís”. Se utilizaron como herramientas para recoger información 2 cuestionarios con escala valorativa, respecto a las relaciones interpersonales y el desempeño docente; esto fue validado por juicio de expertos y se aseguró su confiabilidad utilizando el Alpha de Cronbach. Con la información obtenida se pudo verificar que el grado de las relaciones interpersonales en el centro educativo mencionado es bueno, recibiendo una calificación de 70% de los profesores. Por otra parte, el nivel del desempeño de los profesores fue calificado como bueno por parte del 60% de los profesores. Se presenta una relación directamente significativa entre las actitudes, la comunicación, y también con las normas de convivencia con la variable desempeño docente en la Institución Educativa N° 20508 “San Francisco de Asís” con una significancia < 0.05 . La tesista ha concluido que existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente, de acuerdo con el coeficiente de Pearson se presenta una relación Muy Alta (0,824-0,680) la cual es de manera directa proporcional.

Cueva, M. y Pérez, M. (2019), realizaron la Tesis **“Relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo, 2018”**, para optar al grado académico de: Maestro en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa en la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo – Perú.

El objetivo principal de esta investigación fue determinar el grado de relación entre las relaciones interpersonales y desempeño docente de la Institución Educativa Antonio Torres Araujo Trujillo - 2018. El estudio fue considerado de tipo correlacional y descriptivo utilizando un método deductivo e hipotético, considerándose una muestra de 50 profesores, las investigadoras emplearon como herramientas un formulario de preguntas para la variable relaciones interpersonales y otro formulario de preguntas para la variable desempeño docente, además del uso de la técnica Rho de Spearman para el procesamiento de información. El muestreo fue aleatorio y no probabilístico, el cual fue conformado por 50 profesores de la institución educativa mencionada. Para la recolección de la información emplearon las herramientas de la variable relaciones interpersonales y la variable desempeño laboral. Las investigadoras concluyeron que: Se presenta una relación directamente significativa entre la variable relaciones interpersonales y la variable desempeño docente de la institución educativa objeto de estudio.

Navarro, A. (2020), realizó la Tesis **“Relaciones interpersonales y desempeño docente en los planteles de aplicación “Guamán Poma de Ayala” Ayacucho – 2018”**, para obtener el grado académico de Magíster en: Educación mención: Educación Bilingüe Intercultural y Gerencia Educativa en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca – Perú.

El objetivo principal del estudio fue identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente. Este estudio fue considerado descriptivo y correlacional, además, la población fue constituida por 42 profesores. Para poder recolectar la información el investigador utilizó como herramienta la

encuesta, con lo cual pudo comprobar que relación se presenta entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente. El estadígrafo utilizado en esta investigación para poder realizar una medición fue el denominado Tau C de Kendall, con el cual se puede indicar el coeficiente de correlación, logrando un nivel de significancia del 5%. Con la información resultante el tesista verificó que no existe una relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en los Planteles de aplicación “Guamán Poma de Ayala” Ayacucho – 2018; lo cual se puede corroborar con el valor obtenido de Coeficiente de correlación, el cual equivale a 0,014, lo cual se considera una muy baja correlación, y el valor de p (el nivel de significancia) es 0,244, valor que es mayor a 0,05. Por este motivo el investigador rechazó la hipótesis alterna y aceptó la hipótesis nula. Con este estudio el investigador está seguro que cada agente educativo utilizará adecuadamente los instrumentos de gestión para optimizar las relaciones interpersonales y de esta manera salga beneficiado el aprendizaje de todo el alumnado.

Varías, R. (2018), realizó la Tesis **“Las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E 27 de diciembre de la provincia de Lambayeque – 2017”**, para optar el Grado de Maestro en Administración con Mención en Gerencia Empresarial en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque – Perú.

En este estudio el investigador pudo observar que se presentan inconvenientes que afectan mucho las relaciones interpersonales y esta variable así presentada no permite el óptimo desempeño de los docentes, lo cual les aleja de la calidad que la institución busca y espera. Por este motivo, el objetivo principal de este estudio fue determinar la relación que se presenta entre las Relaciones interpersonales y el

desempeño docente en la Institución Educativa “27 de Diciembre” de la Provincia de Lambayeque en el año 2017. El estudio fue descriptivo y también de tipo correlacional. La población objetivo y también la muestra estuvieron conformadas por 38 profesores. Para la recolección de la información el tesista utilizó como herramienta la encuesta. La información obtenida fue procesada con el programa estadístico informático SPSS24 para que estas puedan ser presentadas en figuras y tablas. Por último, el investigador observó que existe una correlación positiva débil entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente, verificándose por la significancia 0.01. Cuando se procedió a evaluar cada dimensión de las relaciones interpersonales y el desempeño docente estos arrojaron grandes porcentajes en el nivel regular de 81,6%, 84,2% 84,2% y 60,5%; 71,1%; 65,8% y 34,2% respectivamente.

Cabanillas, R. (2019), realizó la Tesis **“Relaciones humanas y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 89506 Eduardo Ferrick Ring, 2017”**, para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Administración Educativa en la Universidad San Pedro, Chimbote – Perú.

El objetivo principal del estudio mencionado fue determinar la relación que se presenta entre relaciones humanas y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 89506 “Eduardo Ferrick Ring”, 2017. El estudio estuvo considerado con una metodología descriptiva y correlacional. Por su parte, la población estuvo integrada por 20 docentes. La herramienta empleada para realizar la recolección de la información fue la encuesta, sobre cada una de las variables, la que fue implementada con la “Ficha de cuestionario”, respecto a la influencia que tiene la variable relaciones humanas en la variable desempeño docente en el centro educativo.

La investigadora pudo llegar a la siguiente conclusión: Las relaciones interpersonales en estimación de los profesores del centro educativo mencionado arrojaron un 55% en el nivel malo debido a que tuvo influencia de los aspectos motivacionales individuales, los conocimientos, las destrezas, los valores, las habilidades, la responsabilidad y las actitudes de la jerarquía en el cargo, además un 60% de los profesores indicaron que existe un desempeño laboral regular, en profesores de este centro educativo. Los resultados indican que existe relación entre las variables relaciones humanas y el desempeño laboral.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Relaciones Interpersonales

Según Vera, López, Valle & Mazacón (2017, p.11), se entiende por relaciones interpersonales a aquella acción mutua entre 2 o más individuos. Quiere decir aquella relación social que está regulada por la ley y por entidades de interacción social. Se debe considerar que las relaciones interpersonales sirven tanto como una manera de cumplir los objetivos, como un fin en sí mismo. Los seres humanos son considerados personas sociables que requieren estar en contacto con otros de igual especie. La relación interpersonal es muy valiosa para que un individuo se desarrolle de manera integral. Por medio de este, la persona consigue valioso refuerzo social del entorno más cercano que permite su adaptación a éste. Por el contrario, la ausencia de estas destrezas puede ocasionar el aislamiento, el rechazo y afectar su calidad de vida.

Según Londoño & Mejía (2021, p.27-28), las relaciones interpersonales son el tipo de relaciones que facilitan a las personas demostrar destrezas de interacción social, las cuales le podrán ser útiles el resto de su vida, y también les ayudará a poder

tener relaciones adecuadas, comunicación eficiente con otras personas, podrán solucionar las dificultades y crecerá su confianza en otros individuos. Las relaciones interpersonales son un grupo de actividades donde se intercambia tanto información no verbal como información verbal, debido a que todos los individuos manifiestan distintas clases de información determinado por los lugares que éstos comparten, aunque todos desean tener relaciones gratificantes.

Según Tapia & López (2015, p.1-2), se entiende por relaciones humanas a aquellas relaciones que se basan de manera principal en los vínculos sociales que pueden entablar los individuos y son fundamentales para que las personas puedan desarrollarse intelectualmente e individualmente. Para que uno pueda entablar adecuadas relaciones con otros individuos se necesita una buena comunicación, debido que a través de ésta pueden expresarse los sentimientos, las experiencias que han vivido, los problemas y las emociones. Estas relaciones pueden ser secundarias o primarias, las primarias tienen que ver con todo vínculo afectivo y las secundarias tienen que ver con los tratos personales por cuestiones laborales. También se presenta la relación humana insatisfactoria, la cual genera muchos conflictos en el ámbito laboral. En toda institución se presentan relaciones humanas, un ejemplo de esto vienen a ser las instituciones educativas, donde los padres de familia, los directivos, los profesores y el alumnado forman vínculos de intervención y cooperación mutua con el objetivo de fomentar un ambiente positivo para que los participantes puedan desarrollarse socialmente e intelectualmente, por este motivo es importante fomentarse relaciones positivas entre los profesores y los alumnos, debido a que éstos son los que mayormente se comunican.

Según Tafur, Soriano & Huamán (2020, p.153), la relación interpersonal en las entidades educativas son muy trascendentales para que las actividades se desarrollen de la mejor manera posible y éstas tienen influencia indirecta en la manera de desenvolverse las clases y en el aprendizaje de los alumnos. La relación interpersonal de los profesores se establece de manera directa con los alumnos debido a que pasan bastantes tiempos juntos. Entre los profesores, la interacción es distante ya que rutina en el salón de clases les implica hacer acciones como ejecutar las clases, realizar una planificación y monitoreo de sus alumnos, lo cual requiere inversión de tiempo y energía. Las relaciones entre profesores y directores, así como también las relaciones entre los mismos profesores, de manera general, normalmente son tanto variadas como distantes, pero esto va a depender de las características de los individuos interrelacionados, como puede ser su modo de pensar, su carácter, su forma de comunicarse, su edad, etc.

2.2.2. Desempeño laboral

Según Rodríguez & Lechuga (2019, p.83), se comprende por desempeño en el trabajo a aquella variable que está determinada en función de cada resultado que se obtuvo para realizar toda función inherente al cargo. De esta manera, se debe señalar que es de vital importancia la realización de un estudio del desempeño laboral en el ambiente de trabajo, por este motivo se necesita que éste sea evaluado de modo preciso y objetivo. El desempeño de los individuos es cuando se combinan sus conductas con sus resultados, esto quiere decir que si se modifica cualquier tipo de conducta se modifica también el desempeño laboral, debido a que éste alude al comportamiento del individuo. Desde el modo de pensar de los autores mencionados también se

entiende por desempeño a aquellos rendimientos mostrados por los trabajadores en función de unos objetivos específicos, esto quiere decir que el desempeño en el trabajo es la manera de comportarse del recurso humano en su puesto laboral, tomando en cuenta las funciones que debe cumplir y los resultados que tiene que alcanzar y sobre todo como este trabajador contribuye al éxito de la empresa.

Según Matabanchoy, Álvarez & Riobamba (2019, p.179), la evaluación del desempeño es considerado un conjunto de actividades donde se realiza una recolección de la información, con lo que se puede realizar una medición y evaluación al empleado o colaborador, por una parte, el nivel de cumplimiento de toda función y responsabilidad establecida por la organización y por otra parte, la calidad mostrada respecto al desempeño y a los logros obtenidos en un determinado momento. La finalidad de la evaluación del desempeño es estimar cualitativamente y cuantitativamente el nivel de eficacia con que los individuos realizan sus actividades laborales, sus metas y sus responsabilidades de sus puestos laborales. Asimismo, permite ver cómo se integran los individuos en cada puesto de trabajo, con esto también se puede optimizar su actuación futura y, con esto, conseguir el aumento del grado de desempeño laboral por medio de la retroalimentación, la capacitación y reconociendo cuáles son sus debilidades y fortalezas.

Según Salazar (2019, p.56), se comprende por desempeño laboral a aquellas actividades que se observan y que permiten obtener resultados de satisfacción en relación a los objetivos de cada organización, a través de estrategias empleadas por el colaborador. El desempeño en el trabajo es de utilidad para que el recurso humano pueda mostrar sus destrezas, su grado de conocimiento, su experiencia adquirida, su

comportamiento frente a un conflicto, su personalidad, sus mayores motivaciones y todos sus valores que se combinan para conseguir los resultados trazados, relacionados con lo que está requiriendo la organización.

Según Martínez & Lavín (2017, p.2), actualmente, dentro del entorno educativo formalizado, en el momento que se refieren al desempeño docente se consideran temas cotidianos, es una definición que se practica, se observa, se divulga, se fomenta y más que todo se utiliza para realizar una evaluación en los sujetos referidos, cuando esto sucede, mayormente los individuos evaluados tienen una sanción o un premio. En el desempeño docente se consideran temas como: la competencia docente, la capacidad y el perfil del profesor, desarrollo profesional de los docentes, etc. Cada uno de estos temas manifiesta las variadas implicaciones del desempeño docente. El desempeño docente es una definición que está construida en base a diversos aspectos que lo determinan. La palabra desempeño se refiere a una actividad, la cual corresponde a las acciones relacionadas dentro de la profesión docente. Con la finalidad de realizar una aclaración de esta definición se identifica que va a tomar sentido en función de cada componente que se le pueda atribuir, así como también de la manera en que se le pueda juzgar; se puede presentar un desempeño bueno en oposición a un desempeño malo, pero es, sin lugar a dudas, el desempeño bueno del docente el cual va a prevalecer en la descripción de esta definición porque es una representación de las actividades que se espera ejecuten los docentes como parte de sus prácticas de enseñanza o instructivas.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Calidad de servicio

Según Regina & De La Cruz (2020, p.11), se comprende por calidad de servicio a aquellos resultados obtenidos de la expectativa previa del cliente, que es influenciada por distintos factores, y las percepciones respecto al performance que se recibió relacionado al servicio del área. La calidad del servicio es considerada como aquella diferencia que existe entre el servicio que se experimentó y el servicio esperado por el cliente, también se entiende como mostrar excelencia en el servicio que se brinda.

2.3.2. Capacitación docente

Según Andrade, Siguenza & Chitacapa (2020, p.48), se entiende por capacitación docente al proceso donde se busca pretender que el docente enseñe de la mejor manera posible; debido a que, no es suficiente que el profesor tenga conocimientos de las asignaturas o de todas sus actividades que le compete su profesión, sino también es necesario que todo docente sepa aplicar varias metodologías y estrategias para obtener más conocimientos en beneficio de sus alumnos, siendo todo esto un conjunto de acciones inherentes a la docencia, por cuanto las ciencias tienen un proceso de cambio día con día, sobre todo hoy en día que los conocimientos son abiertos y ubicuos, por lo cual llegan a distintos lugares, en suma es una manera de actualización para el profesor. La capacitación docente es obtener distintas capacidades que después van a ser útiles para poder dirigir, orientar o guiar a los alumnos en su aprendizaje; también tiene que existir un compromiso personal de parte del profesor para que actúe con responsabilidad en todo este proceso.

2.3.3. Clima institucional

Según García & Pinchi (2019, p.68), se considera al clima institucional como aquel ámbito que se percibe en una determinada institución y está determinada por un conjunto de características permanentes, las cuales permiten describir una empresa, partiendo de aquellas vivencias cotidianas del recurso humano, o de cada característica psicosocial de una institución educativa, determinado por todo factor o elemento estructural, funcional y personal que, reunidos, confieren un estilo único a dicha organización, condicionante al mismo tiempo de los diversos procesos educativos.

2.3.4. Comunicación organizacional

Según Pineda (2019, p.9), se considera a la comunicación organizacional como la disciplina que tiene su fundamento en la ciencia social y administrativa. Por esta razón los especialistas de cada escuela clásica se han referido a la comunicación, partiendo de una dimensión operativa que está orientada de manera única a la promoción de la productividad y el orden. La comunicación organizacional permite gestionar y apropiar la cultura empresarial, por medio de la interacción de los trabajadores alrededor de las actuaciones de la empresa.

2.3.5. Conflictos laborales

Según Abarca, Espinoza, Llerenan & Berrios (2020, p.461), se entiende por conflictos laborales a aquellas actividades competitivas y opuestas que se presentan entre partes que tienen incompatibilidad. También es entendido como una actividad antagonista donde existen intereses o ideas. En toda relación laboral aparecen

interacciones entre compañeros de trabajo y también entre estos y sus superiores o jefes, las cuales son influenciadas por una intervención gubernamental, en el centro de labores, o también surgen fuera del contexto laboral, las que de manera evidente llegan a crear conflictos.

2.3.6. Ética profesional

Según Coasaca, Argota, Celi, Campos & Méndez (2016, p.224), se entiende como ética profesional a aquel componente sustantivo y también dinámico de una formación integral, debido a que garantiza una práctica eficiente y responsable al sujetar a normas el adecuado uso de toda capacidad profesional, lo que es muy importante para poder afrontar y dar solución a aquella problemática que se presenta en la sociedad contemporánea. La ética profesional cumple esto debido a que indaga sistemáticamente sobre la manera de optimizar cualitativamente y también aumentar el nivel de humanización de la vida individual y social, a través del ejercicio de la profesión.

2.3.7. Valores

Según Valbuena, Morillo & Salas (2006, p.60), los valores son considerados como preferencias para el comportamiento seleccionado por medio del aprendizaje para sumergirse en una postura ante toda la sociedad. Se entiende por los valores a la definición práctica, normas que fueron heredadas a las generaciones de ahora y ofrece a las personas en la sociedad y en sus empresas seguridad para que puedan desarrollarse socialmente y personalmente. Las empresas y la sociedad tienen un soporte en los valores instrumentales y terminales, debido a que están regidas a las personas basadas en sus comportamientos y creencias para alcanzar los objetivos.

3. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	RESULTADO
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN						
Descripción de la realidad problemática	X					
Formulación del Problema General Problemas específicos	X					
Objetivos de la investigación	X					
Objetivo general Objetivos específicos	X					
Justificación e importancia de la investigación		X				
MARCO TEÓRICO						
Antecedentes		X				
Internacionales Nacionales		X				
Bases teóricas			X			
Definición de términos básicos			X			
APORTE CIENTÍFICO O ACADÉMICO				X		
CONCLUSIONES				X		
RECOMENDACIONES					X	

4. Recursos y Presupuesto

PARTIDA PRESUPUESTAL	CÓDIGO DE LA ACTIVIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO (SOLES)	COSTO TOTAL (SOLES)
Recursos humanos	01	1	S/ 20.00	S/ 20.00
Bienes y servicios	02	5	S/ 4.00	S/ 20.00
Útiles de escritorio	03	6	S/ 5.00	S/ 30.00
Mobiliario y equipos	04	4	S/ 20.00	S/ 80.00
Pasajes y viáticos	05	5	S/ 4.00	S/ 20.00
Materiales de consulta (libros y revistas científicas)	06	6	S/ 5.00	S/ 30.00
Servicios a terceros	07	1	S/ 20.00	S/ 20.00
Total				S/ 220.00

5. Referencias

- Abarca, Y.; Espinoza, T.; Llerenan, S. & Berrios, N. (2020). Tipos de conflictos laborales y su manejo en el ejercicio de la enfermería. *Revista Enfermería Global*, 57, 461. Recuperado el 6 de Mayo de 2021, de <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/364491/276261>
- Agudelo, Y. (2019). Relaciones Interpersonales en la Institución Gran Colombia a través del Desarrollo de la Competencia Comportamental del Docente: Trabajo en Equipo. (Tesis de maestría). Universidad Cooperativa de Colombia, Bogotá, Colombia. Recuperado el 2 de Abril de 2021, de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7780/1/2019_Agudelo_Competicencias_Comportamentales_Docente.pdf
- Andrade, C.; Siguenza, J. & Chitacapa, J. (2020). Capacitación docente y educación superior: propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador. *Revista Espacios*, XLI(33), 48. Recuperado el 7 de Mayo de 2021, de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n33/a20v41n33p05.pdf>
- Cabanillas, R. (2019). Relaciones humanas y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 89506 “Eduardo Ferrick Ring”, 2017. (Tesis de maestría). Universidad San Pedro, Chimbote, Perú. Recuperado el 15 de Abril de 2021, de http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14699/Tesis_65909.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castaño, P.; Henao, L. & Martínez, D. (2016). Formas de comunicación y relaciones interpersonales, en el desempeño del rol docente: un estudio de percepción. (Tesis de maestría). Universidad de San Buenaventura Medellín, Medellín, Colombia. Recuperado el 3 de Abril de 2021, de http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/2935/1/Comunicacion_Relaciones_Interpersonales_Henao_2016.pdf

- Coasaca, N.; Argota, G.; Celi, L.; Campos, R. & Méndez, S. (2016). Ética profesional y su concepción responsable para la investigación científica. *Revista Campus*, XXI(22), 224. Recuperado el 5 de Mayo de 2021, de <https://www.usmp.edu.pe/campus/pdf/revista22/articulo7.pdf>
- Cueva, M. & Pérez, M. (2019). Relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo, 2018. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo, Perú. Recuperado el 7 de Mayo de 2021, de https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/589/1/018100179D_018100316A_M_2019.pdf
- Dioses, M. (2019). Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, 2017. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Recuperado el 7 de Abril de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28810/Dioses_CMM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, M. & Pinchi, W. (2019). Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas N° 80005 y N° 80077 de Educación Primaria de Trujillo. *Revista Ciencia y Tecnología*, XV(1), 68. Recuperado el 6 de Mayo de 2021, de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2295>
- Londoño, C. M. & Mejía, G. A. (2021). Las Relaciones Interpersonales en Contextos Educativos Diversos: estudio de casos. *Revistas Perspectivas*, I(21), 27-28. Recuperado el 2 de Mayo de 2021, de <https://revistas.uniminuto.edu/index.php/Pers/article/view/2456/2134>
- Lugo, F.; Umaña, K. & Urbina, H. (2019). El Clima Organizacional y las relaciones interpersonales entre el personal directivo y docentes en el instituto Héroes y Mártires de la Reforma, Masaya, I semestre 2019. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua,

- Nicaragua. Recuperado el 6 de Abril de 2021, de <https://repositorio.unan.edu.ni/12210/1/100329.pdf>
- Martínez, S. I. & Lavín, J. L. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Congreso Nacional de Investigación Educativa, 2. Recuperado el 3 de Mayo de 2021, de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Matabanchoy, S.; Álvarez, K. & Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. Universidad y Salud, XXI(2), 179. Recuperado el 4 de Mayo de 2021, de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n2/2389-7066-reus-21-02-176.pdf>
- Navarro, A. (2020). Relaciones interpersonales y desempeño docente en los planteles de aplicación “Guamán Poma de Ayala” Ayacucho – 2018. (Tesis de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú. Recuperado el 10 de Abril de 2021, de http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/5326/T036_28205108_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pineda, A. (2019). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios), VII(1), 9. Recuperado el 5 de Mayo de 2021, de <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/182/179>
- Regina, A. & De La Cruz, A. (2020). La calidad de los servicios educativos y la satisfacción del estudiante extranjero de la Universidad Peruana Unión. Revista De Investigación Valor Agregado, VI(1), 11. Recuperado el 6 de Mayo de 2021, de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1285

- Rodríguez, K. & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(87), 83. Recuperado el 3 de Mayo de 2021, de <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452/1994>
- Salazar, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académica de Ciencias Estratégicas de la Universidad Pontificia Bolivariana*, VI(1), 56. Recuperado el 5 de Mayo de 2021, de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/rice/article/download/5232/4895/9681>
- Salinas, L. (2018). Relaciones interpersonales y de convivencia de los docentes de bachillerato de la Institución Educativa Técnico San Martín de Tours en Sogamoso - Boyacá. (Tesis de maestría). Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, Panamá. Recuperado el 6 de Abril de 2021, de <https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/1873/Tesis%20-%20Lorena%20Salinas.pdf;jsessionid=C437C44E671242F8DC3B0504DDA0A632?sequence=1>
- Tafur, R.; Soriano, R. & Huamán, S. (2020). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de la Ciencia*, XI(21), 153. Recuperado el 2 de Mayo de 2021, de <https://files.pucp.education/departamento/educacion/2021/07/22184943/Rosa-Tafur-Percepciones-de-los-docentes-de-dos-instituciones-educativas-de-Lima-metropolitana-sobre-sus-relaciones-interpersonales.pdf>
- Tapia, D. & López, T. (2015). Las Relaciones Humanas. *XIKUA Boletín Científico De La Escuela Superior De Tlahuelilpan*, III(6), 1-2. Recuperado el 3 de Mayo de 2021, de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/xikua/article/view/1307/4472>
- Tenelema, E. (2018). Autoestima y relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa “Fernando Daquilema”, Riobamba – Chimborazo, periodo marzo julio 2018. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Chimborazo, Riobamba, Ecuador. Recuperado el 5 de Abril de 2021, de

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5236/1/UNACH-FCEHT-TG-P.EDUC-2018-000044.pdf>

Valbuena, M.; Morillo, R. & Salas, D. (2006). Sistema de valores en las organizaciones. *Revista Omnia*, XII(3), 60. Recuperado el 5 de Mayo de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73712303.pdf>

Varías, R. (2018). Las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E “27 de Diciembre” de la provincia de Lambayeque – 2017. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú. Recuperado el 11 de Abril de 2021, de <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5990/BC-1813%20VARIAS%20PALACIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vera, M.; López, F.; Valle, V. & Mazacón, M. (2017). Habilidades Sociales . *Revista Salud y Ciencias*(2), 11. Recuperado el 1 de Mayo de 2021, de <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/saludyciencias/article/download/424/314/>

6. Aporte Científico o Académico

La investigadora del presente estudio considera que toda institución u organización siempre debe buscar optimizar la comunicación para que el personal no solo mejore sus relaciones interpersonales sino también su desempeño en el trabajo, de este modo se creará un clima organizacional agradable por el bien del recurso humano y de la misma institución.

Considera también que la comunicación es muy importante para optimizar las relaciones interpersonales del profesorado en un centro educativo, porque esto influye significativamente en las labores del docente y en la calidad de servicio, es muy importante que los docentes tengan un alto nivel de desempeño para que sus alumnos desarrollen mejor sus habilidades, porque los niños representan el futuro de nuestro país.

7. Conclusiones

Conclusión N° 1: Por medio del presente estudio y la revisión de los antecedentes nacionales e internacionales se pudo establecer que las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño docente, ya que si se presentan relaciones satisfactorias las personas se comunican y se entienden mucho mejor, de esta manera se eliminan motivos de conflicto y cada persona mostrará mayor respeto y empatía hacia los demás, con todo esto se podrá crear un ambiente armonioso de trabajo.

Conclusión N° 2: La comunicación organizacional se relaciona con el desempeño docente, ya que una buena comunicación entre los profesores va a permitir que trabajen en equipo potenciando el desarrollo personal de cada uno de ellos, el continuo contacto y dialogo entre los docentes va a aumentar su desempeño y se tendrá como resultado una mayor calidad educativa.

Conclusión N° 3: El clima institucional se relaciona con el desempeño docente, ya que un adecuado clima institucional va a permitir que exista una buena convivencia en la institución favoreciendo la obtención de los objetivos institucionales, disfrutar de un entorno laboral educativo positivo va a aumentar tanto la motivación como la satisfacción laboral, con esto aumentará el nivel de eficiencia y el desempeño laboral docente.

8. Recomendaciones

Recomendación N° 1: Mejorar las relaciones interpersonales creando lazos de confianza que inspiren a los docentes a seguir mejorando cada día. Lo ideal es que todo profesor confíe en sus compañeros para mejorar las relaciones interpersonales y para que ellos puedan aprender de los consejos de sus compañeros.

Recomendación N° 2: Fortalecer la comunicación entre los docentes, organizando reuniones para que estos puedan dar opiniones de manera conjunta y para que puedan trabajar en equipo, tocar temas como la mejora de los aprendizajes para brindar una mejor enseñanza.

Recomendación N° 3: Fomentar un buen clima institucional reconociendo el buen trabajo de los profesores para que éstos se sientan motivados, también se debe capacitar frecuentemente a los profesores para que ellos se sientan parte trascendental de la institución y mejoren sus enseñanzas para que las clases sean productivas, creándose un ambiente de armonía en la institución.

9. Anexos

9.1 Matriz de Consistencia

TÍTULO: RELACIONES INTERPERSONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, COMAS, LIMA, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>Problema General</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, Comas, Lima, 2019? <p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera la comunicación organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, Comas, Lima, 2019? • ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, Comas, Lima, 2019? 	<p>Objetivo General</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer de qué manera las relaciones interpersonales se relacionan con el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, Comas, Lima, 2019. <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir de qué manera la comunicación organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, Comas, Lima, 2019. • Indicar de qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa, Comas, Lima, 2019. 	<p>Variable N°1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • RELACIONES INTERPERSONALES <p>Variable N°2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • DESEMPEÑO LABORAL