



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 460-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898476*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: IX Número: 2. Artículo no.:72 Período: 1ro de enero al 30 de abril del 2022.

TÍTULO: Relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo, 2019.

AUTORES:

1. Máster. Juana Rosa Gabriel Tirajaya.
2. Máster. Fernando Javier Mendoza Urbina.
3. Máster. Flor Ángel Muñoz Cordero.
4. Máster. Marco Antonio Aguirre Idrogo.
5. Máster. Kathia Elizabeth Palomino Idrogo.

RESUMEN: La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre las relaciones humanas y el desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo, 2019. El tipo de estudio fue básico, nivel correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La muestra fue de tipo no probabilístico y estuvo conformada por 95 docentes de la propia institución. Los cuestionarios elaborados fueron validados y sometidos a la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach a través de una prueba piloto. Los resultados obtenidos indican que existe relación significativa entre las relaciones humanas y el desempeño docente en la institución objeto de estudio. Así lo demuestra la prueba estadística de Spearman, la cual indicó una correlación positiva media alta.

PALABRAS CLAVES: relaciones humanas, desempeño docente.

TITLE: Human relations and teaching performance at the Felipe Santiago Estenos Educational Institution, Chaclacayo, 2019.

AUTHORS:

1. Master. Juana Rosa Gabriel Tirajaya.
2. Master. Fernando Javier Mendoza Urbina.
3. Master. Flor Angel Muñoz Cordero.
4. Master. Marco Antonio Aguirre Idrogo.
5. Master. Kathia Elizabeth Palomino Idrogo.

ABSTRACT: The general objective of this research was to determine the relationship between human relationships and teaching performance at the Felipe Santiago Estenos Educational Institution, Chaclacayo, 2019. The type of study was basic, correlational level, with a quantitative approach and a non-experimental design. The sample was non-probabilistic and consisted of 95 teachers from the institution itself. The prepared questionnaires were validated and subjected to the Cronbach's alpha reliability test through a pilot test. The results obtained indicate that there is a significant relationship between human relations and teaching performance in the institution under study. This is demonstrated by the Spearman statistical test, which indicated a high mean positive correlation.

KEY WORDS: human relations, teaching performance.

INTRODUCCIÓN.

Es de conocimiento general que entre uno de los aspectos más importantes para una adecuada gestión educativa está el hecho de mantener buenas relaciones humanas, lo cual

presumiblemente debería ahondar en un mejoramiento constante del desempeño de toda la comunidad educativa, principalmente en el caso de los docentes.

A nivel internacional existen diversos trabajos donde se evidencia la importancia de estas variables. No podemos olvidar que las relaciones humanas, son las relaciones interpersonales que se producen dentro de una organización, de ahí que Adaya (2015) mencionó a modo de conclusión en un estudio sobre el tema, que el mejoramiento de las relaciones interpersonales es la principal estrategia para propiciar óptimos niveles de clima escolar y de desempeño docente (Tejedor, 2012).

A su vez menciona, que pese a esta trascendencia, las actividades específicas son muy pocas, faltando iniciativas más proactivas. En esa misma línea, diversos trabajos similares mencionan que es clave permitir o facilitar iniciativas que se enfoquen en aspectos concomitantes a las relaciones humanas, tales como la tolerancia o el compañerismo, todo lo cual va a posibilitar a tener una cultura que impulse trabajos colaborativos y que cada persona o institución aúna sus mejores potencialidades para alcanzar niveles adecuados de calidad educativa (Rueda Beltrán, 2009).

En el ámbito nacional, las variables relaciones humanas y el desempeño docente han sido también estudiadas en diversas vertientes y contextos, lo cual deja entrever que su situación es bastante heterogénea y que aun cuando existan diversos hallazgos; existen aún muchos aspectos que requieren de un particular estudio a fin de que se puedan encontrar soluciones viables y rápidas. A esto último, se suma el hecho de que las relaciones humanas en el ámbito educativo se han visto deterioradas por las exigencias constantes de las autoridades educativas en cuanto a controles laborales y evaluaciones controversiales, mientras que dejan de lado reivindicaciones magisteriales de larga data.

En ese sentido, el desempeño docente también es una variable de naturaleza concreta, aunque también tiene espacios amplios dejados a la subjetividad. En lo concreto, observamos que el desempeño docente tiene un nivel bastante heterogéneo. De forma tentativa, podemos asumir, que es un asunto multifactorial, donde no solo influye la formación del docente, sino todo un contexto socioeconómico que aún es materia de investigaciones más profundas, dado que las que se dan solo abordan el desempeño en sí, haciendo caso omiso del contexto en el que los docentes se desenvuelven.

En el ámbito local, respecto a las variables también han sido estudiadas en alguna medida, sobre todo el de desempeño docente. Este es el caso del aporte de Cerón et al. (2011), quien desarrolló un trabajo bastante similar donde trataba aspectos muy afines a nuestra temática de estudio en el distrito de Chaclacayo. Este trabajo nos da un panorama general de la situación del desempeño docente, debido a que se concluye que el uso de las estrategias metodológicas tienen una relación bastante significativa con las capacidades de los estudiantes (Rueda Beltrán, 2008).

Con frecuencia se aprecia en diversos trabajos de investigación que la variable o temática de las relaciones humanas se hallan más ligadas a temas de gestión empresarial u otros similares, incluso en la gestión educativa. Este hecho tiene una racionalidad, puesto que las relaciones humanas implican de algún modo una relación jerárquica, aunque también no se omite la relación entre colegas o iguales dentro de una empresa.

Los aspectos que motivaron realizar la presente investigación fueron principalmente dos (Gálvez Suarez & Milla Toro, 2018). El primero, la realidad empírica, donde se observa una diferenciación marcada entre las relaciones humanas, y el segundo, también nos motivó la abundante literatura respecto a estas variables, tanto de forma individual para cada variable, así como relacionadas.

En el mundo actual, evaluar las relaciones humanas no solo pasan por un aspecto de salud mental o bienestar en el trabajo, sino que incide en los rendimientos generales o globales de una empresa o institución, por lo que puede tener consecuencias en el ámbito económico o político (Hernández Jácquez & Ceniceros Cázares, 2018).

Finalmente, se puede afirmar que la investigación buscó tener un carácter previsor y diagnóstico, puesto que de no investigarse estas variables que muchas veces se dan por sentadas, pero que falta un análisis o un estudio específico en nuestros entornos, nos situaremos en un nivel de desconocimiento de los aspectos actuales y solo actuaremos en formas de supuestos. En ese sentido, se propone la realización de una investigación con la finalidad de poder conocer los nexos entre las relaciones humanas y el desempeño de los docentes de la Institución educativa Felipe Santiago Estenos del distrito de Chaclacayo.

DESARROLLO.

Materiales y métodos.

Para la recolección de información se utilizó como instrumentos a dos cuestionarios de preguntas, que fueron diseñados según las dimensiones e indicadores de las variables de investigación. El primer instrumento fue destinado a la recolección de datos sobre la variable relaciones humanas, conformado por 20 preguntas con escala politómica de estilo Likert. El segundo instrumento también fue redactado con 20 preguntas y tuvo el propósito de recoger información sobre el desempeño docente, que al igual que el primer instrumento presentó una escala politómica tipo Likert.

Los instrumentos de esta investigación fueron redactados por los investigadores. Para la redacción del cuestionario sobre relaciones humanas se consideran los lineamientos teóricos de Dalton et al. (2007), y en cuanto a la redacción del cuestionario sobre desempeño docente se ha

tomado como base las definiciones que establece el Manual del Buen Desempeño Docente (2017).

Tabla 1. Ficha técnica para el cuestionario de Relaciones humanas.

Nombre:	Cuestionario de relaciones humanas
Autores:	Juana Rosa Gabriel Tirajaya y Fernando Javier Mendoza Urbina - Adaptado de Dalton (2007)
Lugar	México
Fecha de aplicación	Marzo 2019
Objetivo	Recolectar información sobre las relaciones humanas dentro de una institución educativa
Administrado a	Docentes de Educación Básica Regular.
Tiempo	20 min.
Margen de error	5%
Observación	La distribución del instrumento es personal y anónima

Nota: Descripción técnica del instrumento. Fuente: Autoría propia.

Tabla 2. Ficha técnica para el cuestionario Desempeño docente.

Nombre:	Cuestionario para desempeño docente
Autores:	Juana Rosa Gabriel Tirajaya y Fernando Javier Mendoza Urbina - Adaptado del Manual del Buen Desempeño Docente (2017)
Lugar	Perú
Fecha de aplicación	Marzo 2019
Objetivo	Recolectar información sobre el nivel de desempeño de los docentes de una institución educativa.
Administrado a	Docentes de Educación Básica Regular.
Tiempo	20 min.
Margen de error	5%
Observación	La distribución del instrumento es personal y anónima

Nota: Descripción técnica del instrumento. Fuente: Autoría propia.

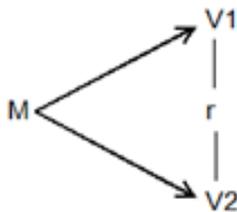
En esta investigación, el método que se utilizó fue el hipotético-deductivo, debido a que el punto de partida es la observación, que permite el planteamiento de premisas para finalmente a partir de los resultados inferir las conclusiones.

El enfoque de esta investigación corresponde al tipo cuantitativo, por cuanto se llegó a emplear los procedimientos estadísticos para poder detallar las características de las variables y dimensiones que han sido motivo de estudio.

Esta investigación es de tipo básica, su propósito fue brindar información científica que pueda incrementar los conocimientos teóricos de la ciencia, en torno a las relaciones humanas y el desempeño docente. El tipo de investigación viene a ser el propósito por el cual se piensa llevar a cabo la investigación. Puede realizarse o no un experimento (Fernández et al., 2003).

Esta investigación corresponde al nivel correlacional. La investigación no solo busca encontrar y detallar las características propias de las variables relaciones humanas y desempeño docente, así como de sus dimensiones; si no que se orienta a determinar la relación entre ellas. “Se debe considerar que los niveles de investigación hacen referencia a la profundidad que abarca el estudio, los niveles que se piensan indagar en cada uno de los aspectos que corresponden a los fenómenos estudiados” (Fernández et al., 2003). Según la intencionalidad de los investigadores, el diseño es de tipo no experimental-correlacional. Este diseño toma como base a los datos recolectados para luego describir y demostrar la existencia de una correlación.

Se pueden definir como gráficas estructuradas de un proyecto que no solo involucran las interrogantes formuladas, sino principalmente trazan la ruta que se debe seguir en el trabajo de medición de las variables. El esquema que representa el trabajo con las variables es como se muestra:



En donde:

M = I.E. Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo.

V1 = Relaciones humanas

V2 = Desempeño docente.

r = Índice de correlación.

Procedimiento.

Esta fase de la investigación detallará los pasos a seguir para el tratamiento de los datos que se recolecten. El método corresponde al método cuantitativo, el mismo permite utilizar a la estadística para organizar los resultados y comprobar las hipótesis de estudio. Considerando el diseño correlacional de la investigación, se debe utilizar la estadística en sus dos formas:

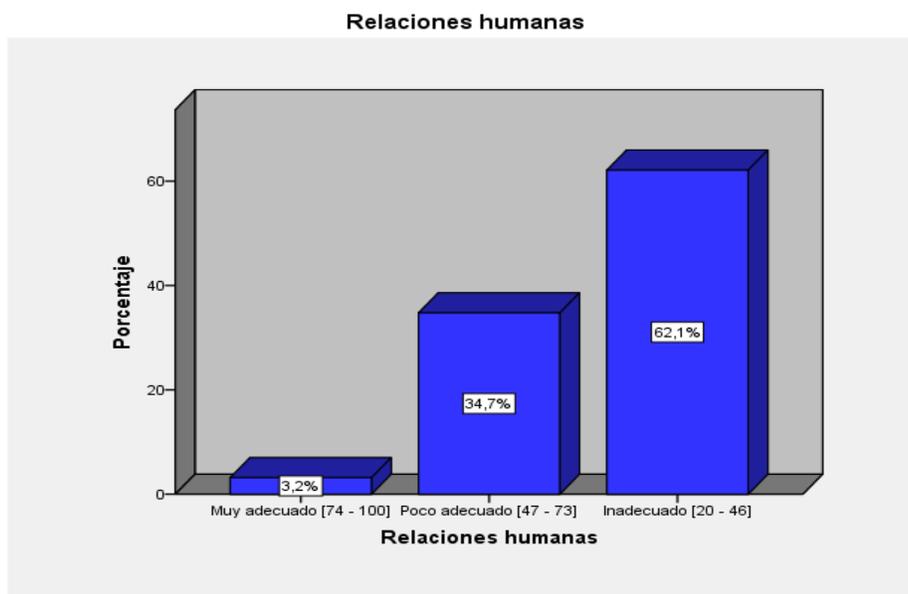
- Estadística descriptiva. Para la elaboración y presentación de tablas de frecuencias y porcentajes, que detallen de manera cuantitativa el comportamiento de las variables y sus dimensiones. También la utilización de la representación a través de gráficos de barras que puedan complementar la descripción de las variables relaciones humanas y desempeño docente, en función de los objetivos trazados.
- Estadística inferencial. Para la comprobación de las hipótesis. El enfoque cuantitativo de la investigación exigió la utilización de este tipo de estadística a fin de determinar la existencia de una correlación. Se seleccionó la prueba específica de acuerdo a la naturaleza de las variables. Esta correspondía al estadígrafo de Correlación Rho de Spearman. Las variables relaciones humanas y desempeño docente son de tipo cualitativo y el enfoque de la investigación es de tipo cuantitativo, por lo que, de acuerdo a estas condiciones se validaba la utilización de la prueba de Spearman.

Resultados.

Tabla 3. Niveles según porcentajes de la variable relaciones humanas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy adecuado [74 - 100]	3	3,2	3,2	3,2
	Poco adecuado [47 - 73]	33	34,7	34,7	37,9
	Inadecuado [20 - 46]	59	62,1	62,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Ilustración 1. Porcentajes de la variable relaciones humanas.

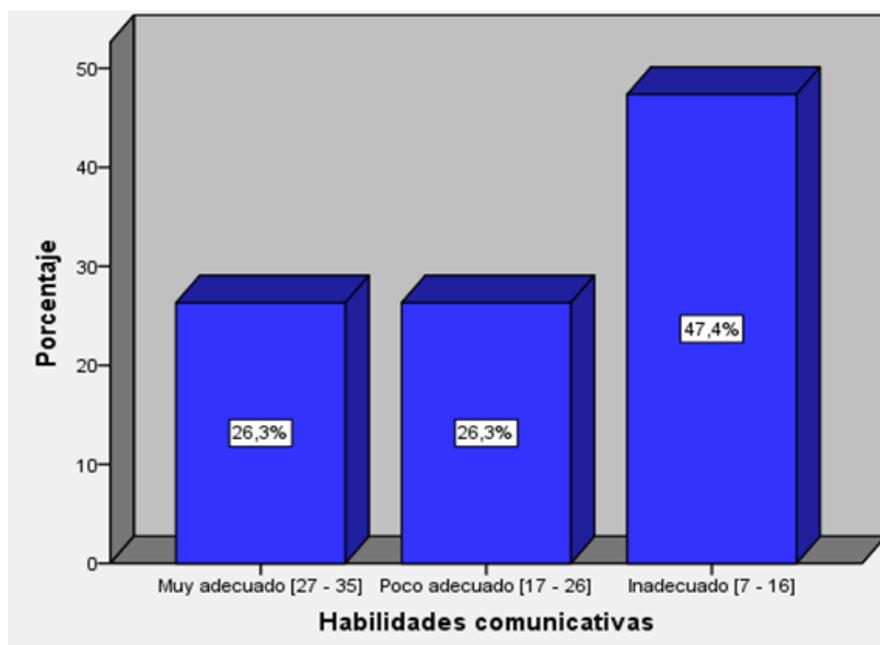


En la Tabla 3 y Figura 1 se observan los resultados de la encuesta realizada a 95 docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo, en donde se detalla, que en cuanto a las relaciones humanas, el 62,1% de los docentes considera que las relaciones humanas en la institución son inadecuadas, para el 34,7% son poco adecuadas y para el 3,2% es muy adecuado. En resumen, se puede señalar, que existe un porcentaje muy bajo que considera las relaciones humanas muy adecuadas y más bien son consideradas inapropiadas para el desarrollo de las actividades educativas.

Tabla 4. Niveles según porcentajes de la dimensión habilidades comunicativas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy adecuado [27 - 35]	25	26,3	26,3	26,3
	Poco adecuado [17 - 26]	25	26,3	26,3	52,6
	Inadecuado [7 - 16]	45	47,4	47,4	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Ilustración 2. Porcentajes de la dimensión habilidades comunicativas.



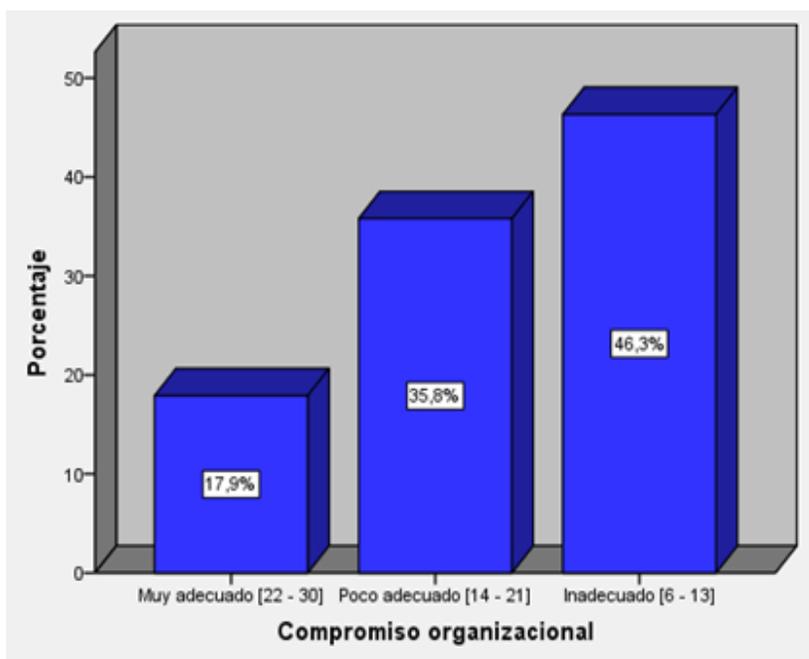
En la Tabla 4 e ilustración 2 se observan los resultados de la encuesta realizada a 95 docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de Chacabuco, en donde se detalla, que en cuanto a las habilidades comunicativas, el 47,4% de los docentes considera que las habilidades comunicativas, como parte de las relaciones humanas son inadecuadas, para el 26,3% son poco adecuadas y para un porcentaje similar de 26,3% es muy adecuada. En síntesis, se puede afirmar, que poco menos de la mitad de los docentes considera que dentro de la institución educativa no existe una buena comunicación, puesto que consideran que las habilidades comunicativas son inadecuadas para las buenas relaciones humanas.

Tabla 5. Niveles según porcentajes de la dimensión compromiso organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy adecuado [22 - 30]	17	17,9	17,9	17,9
	Poco adecuado [14 - 21]	34	35,8	35,8	53,7
	Inadecuado [6 - 13]	44	46,3	46,3	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Nota: Dimensión compromiso organizacional.

Ilustración 3. Porcentajes de la dimensión compromiso organizacional. Fuente: Autoría propia.

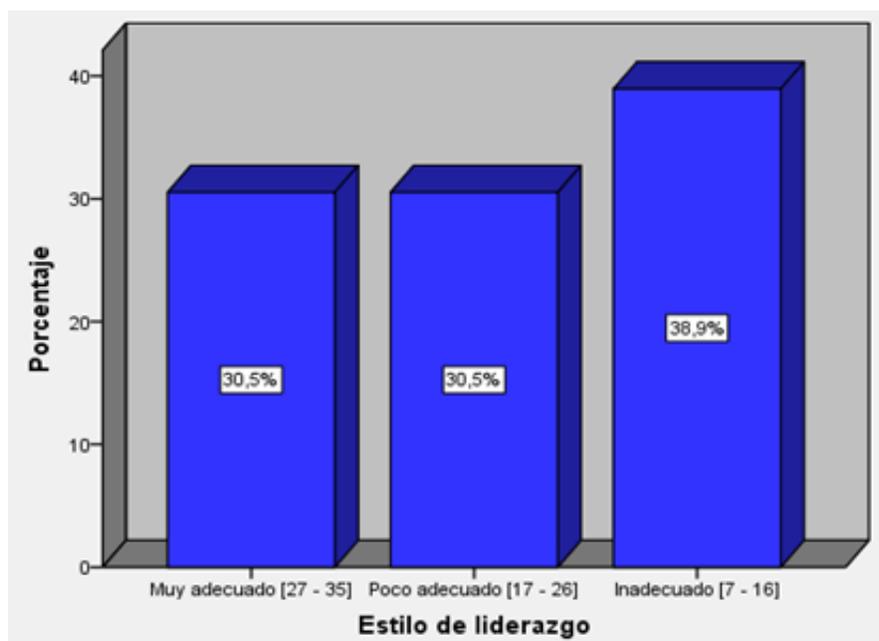


En la Tabla 5 e ilustración 3 se observan los resultados de la encuesta realizada a 95 docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de Chacabuco, en donde se detalla, que en cuanto al compromiso organizacional, el 46,3% de los docentes considera que el compromiso organizacional, como parte de las relaciones humanas es inadecuado, para el 35,8% es poco adecuado y para un porcentaje de 17,9% es muy adecuado; es decir, que se puede afirmar, que poco menos de la mitad de docentes considera que en la institución educativa no existe un verdadero compromiso organizacional, lo cual se refleja en las características de las relaciones humanas dentro de la institución.

Tabla 6. Niveles según porcentajes de la dimensión estilo de liderazgo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy adecuado [27 - 35]	29	30,5	30,5	30,5
	Poco adecuado [17 - 26]	29	30,5	30,5	61,1
	Inadecuado [7 - 16]	37	38,9	38,9	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Ilustración 4. Porcentajes de la dimensión estilo de liderazgo.



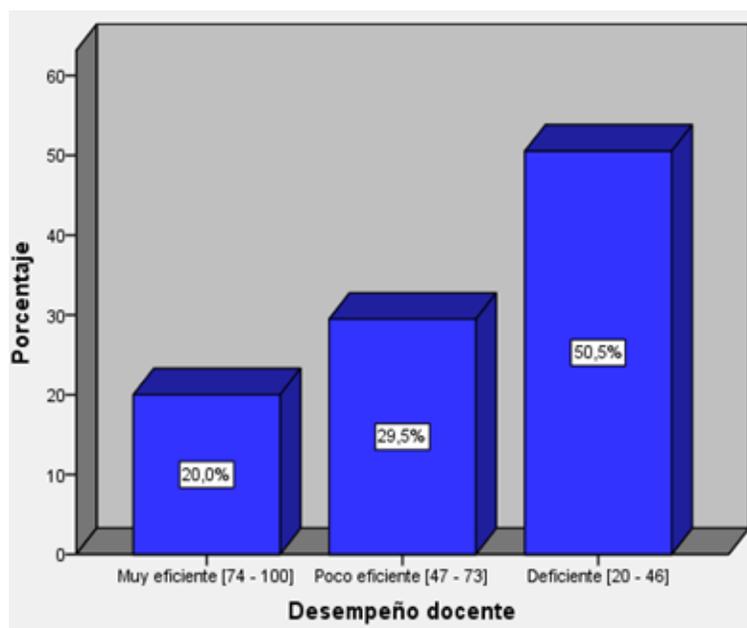
En la Tabla 6 e ilustración 4 se observan los resultados de la encuesta realizada a 95 docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo, en donde se detalla, que en cuanto al estilo de liderazgo, el 38,9% de los docentes considera que el estilo de liderazgo que se practica en la institución educativa, como parte de las relaciones humanas, es inadecuado, para el 30,5% es poco adecuado y para un porcentaje similar de 30,5% es muy adecuado. En síntesis, se puede afirmar, que existe un criterio parcializado en cuanto al estilo de liderazgo, ya que los porcentajes son muy similares y consideran que el liderazgo puede oscilar entre inadecuado, poco adecuado y muy adecuado.

Tabla 7. Niveles según porcentajes de la variable desempeño docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy eficiente [74 - 100]	19	20,0	20,0	20,0
	Poco eficiente [47 - 73]	28	29,5	29,5	49,5
	Deficiente [20 - 46]	48	50,5	50,5	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Nota: Variable desempeño docente.

Ilustración 5. Porcentajes de la variable desempeño docente.



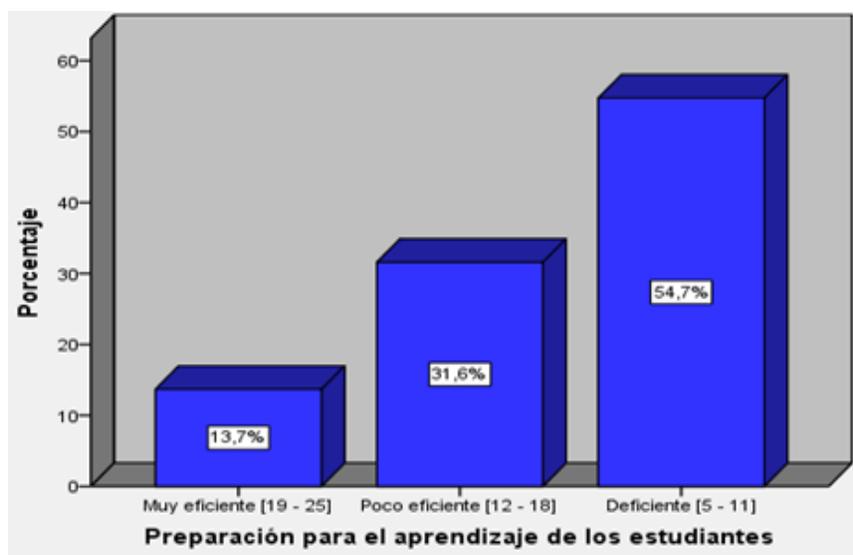
En la Tabla 7 e ilustración 5 se observan los resultados de la encuesta realizada a 95 docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de Chacacayo, en donde se detalla, que en cuanto al desempeño docente, el 50,5% de los docentes demostraron tener un desempeño de deficiente; así también el 29,5% de ellos demostró un desempeño poco eficiente y el 20% demostró que su desempeño es muy eficiente. En razón de estos porcentajes, se puede indicar, que existe un desempeño de predominio deficiente y es muy escaso el porcentaje de docentes que demuestran desempeñarse de manera muy eficiente.

Tabla 8. Niveles según porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy eficiente [19 - 25]	13	13,7	13,7	13,7
	Poco eficiente [12 - 18]	30	31,6	31,6	45,3
	Deficiente [5 - 11]	52	54,7	54,7	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Nota: Dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Ilustración 6. Porcentajes de la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.



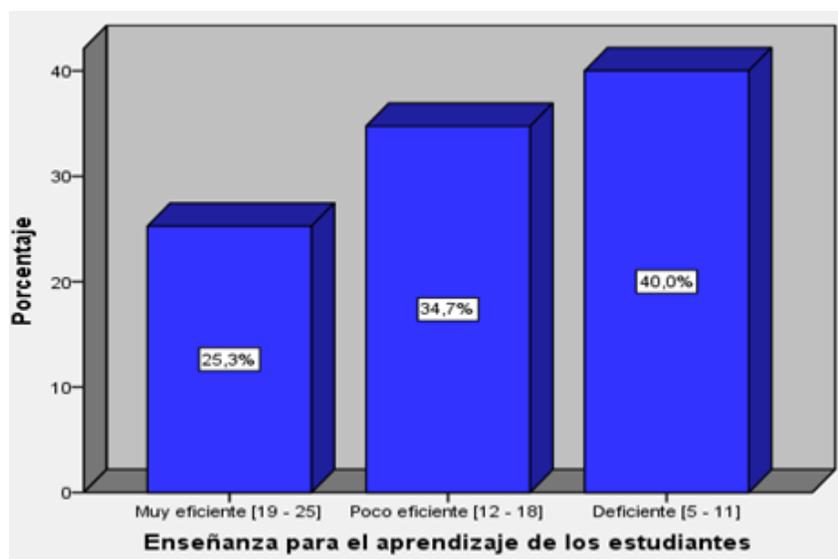
En la Tabla 8 e ilustración 6 se observan los resultados de la encuesta realizada a 95 docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de Chacacayo, en donde se detalla, que en cuanto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 54,7% de los docentes demostraron tener deficiencias en cuanto a la preparación de los aprendizajes; así también el 31,6% de ellos demostró que es poco eficiente en la preparación de sus aprendizajes y el 13,7% de ellos demostró ser muy eficiente en cuanto a la preparación de los aprendizajes de sus estudiantes; por ello, se puede afirmar, que poco más de la mitad de los docentes presenta deficiencias en la preparación de sus aprendizajes en favor de sus estudiantes.

Tabla 9. Niveles según porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy eficiente [19 - 25]	24	25,3	25,3	25,3
	Poco eficiente [12 - 18]	33	34,7	34,7	60,0
	Deficiente [5 - 11]	38	40,0	40,0	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Nota: Dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Ilustración 7. Porcentajes de la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.



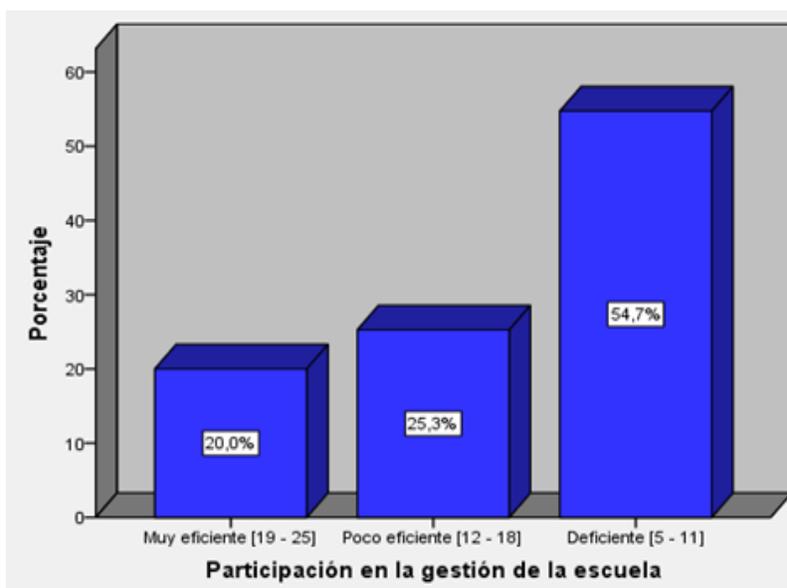
En la Tabla 9 e ilustración 7 se observan los resultados de la encuesta realizada a 95 docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo, en donde se detalla, que en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 40% de los docentes demostraron tener deficiencias en cuanto a la enseñanza de los aprendizajes; así también el 34,7% de ellos demostró que son poco eficientes en la enseñanza para el aprendizaje de sus estudiantes y el 25,3% de ellos demostró ser muy eficiente en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje de sus estudiantes. En síntesis, se puede afirmar, que poco menos de la mitad de los docentes son ineficientes en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje de sus alumnos.

Tabla 10. Niveles según porcentajes de la variable participación en la gestión de la escuela.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy eficiente [19 - 25]	19	20,0	20,0	20,0
	Poco eficiente [12 - 18]	24	25,3	25,3	45,3
	Deficiente [5 - 11]	52	54,7	54,7	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Nota: Variable participación en la gestión de la escuela.

Ilustración 8. Porcentajes de la variable participación en la gestión de la escuela.



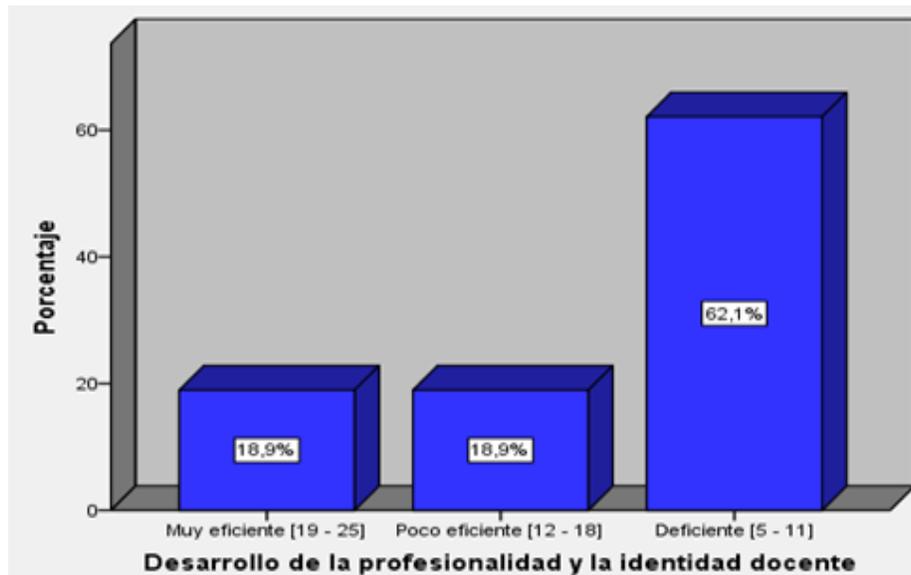
En la Tabla 10 e ilustración 8 se observan los resultados de la encuesta realizada a 95 docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo, en donde se detalla, que en cuanto a la participación en la gestión de la escuela, el 54,7% de los docentes demostraron que su participación en la gestión de la escuela es deficiente; así también el 25,3% de ellos demostró que su participación es poco eficiente y el 20% de ellos demostró tener una participación muy eficiente en la gestión de la escuela; por ello, se puede afirmar, que algo más de la mitad de los docentes demostraron que su participación en la gestión de la escuela es deficiente.

Tabla 11. Niveles según porcentajes de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy eficiente [19 - 25]	18	18,9	18,9	18,9
	Poco eficiente [12 - 18]	18	18,9	18,9	37,9
	Deficiente [5 - 11]	59	62,1	62,1	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Nota: Dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Ilustración 9. Porcentajes de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.



En la Tabla 11 e ilustración 9 se observan los resultados de la encuesta realizada a 95 docentes de la institución educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo, en donde se detalla, que en referencias al desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 62,1% de los docentes demostraron que su desarrollo de su profesionalidad e identidad es deficiente; así también el 18,9% de ellos demostró que este tipo de desarrollo es poco eficiente y el 18,9% de ellos demostró tener un desarrollo de su profesionalidad e identidad muy eficiente, dentro de su

desempeño docente. Se puede afirmar, que existe poco más de la mitad de maestros y maestras que tienen deficiencias en el desarrollo de su profesionalidad e identidad docente.

Discusión de resultados.

Los resultados que se obtuvieron en cuanto al objetivo general que se orientó a determinar la relación entre las relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo indican, que en cuanto a las relaciones humanas, el 62,1% de los docentes considera que las relaciones humanas en la institución son inadecuadas, para el 34,7% son poco adecuadas y para el 3,2% es muy adecuado.

En resumen, se puede señalar, que existe un porcentaje muy bajo que considera las relaciones humanas muy adecuadas y más bien son consideradas inapropiadas para el desarrollo de las actividades educativas. En otro extremo, se obtuvo que en referencia al desempeño docente, el 50,5% de los docentes demostraron tener un desempeño de deficiente; así también el 29,5% de ellos demostró un desempeño poco eficiente y el 20% demostró que su desempeño es muy eficiente.

En razón de estos porcentajes, se puede indicar, que existe un desempeño de predominio deficiente y es muy escaso el porcentaje de docentes que demuestran desempeñarse de manera muy eficiente. Asimismo, Moreno Bastidas (2020) destacó que la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño del personal están estrechamente relacionadas por lo que se dará mayor satisfacción en el desempeño cuando exista una óptima organización de gestión.

Se puede apreciar, que los valores de las variables de estudio señalan niveles similares según los porcentajes que se han obtenido; es por ello, que al realizar la prueba de hipótesis se pudo comprobar que el p-valor es de $,000 < ,050$. Este valor nos permitió rechazar la hipótesis nula

infiriendo que existe relación significativa entre las relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos.

Además, el coeficiente de correlación es de $Rho = ,729$ indica una correlación positiva media alta deduciendo que si se mejora las relaciones humanas es altamente probable que se mejore el desempeño de los docentes a nivel institucional.

Los valores obtenidos concluyen principalmente, que se ha diagnosticado la situación problemática de la institución a través de la aplicación e interpretación de la encuesta, en lo que se halló que el 61% tiene serias deficiencias en relación al manejo de la comunicación interna; también se concluye que la jerarquía no motiva al personal, lo cual afirma un 60%, por lo que señalan que la motivación muchas veces repercute en su autoestima, por lo que se percibió carencia de actitudes motivacionales en la institución en que se llevó a cabo el estudio. Estos resultados nos brindan información valiosa sobre las relaciones interpersonales y el clima organizacional, dejando una posición clara de que las relaciones humanas no solo se vinculan con el desempeño si no que de algún modo también están relacionadas al clima institucional que se forma como producto de las relaciones humanas.

Sobre el primer objetivo específico que buscaba describir la relación entre las relaciones humanas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo, se pudo obtener resultados que indican que existe un porcentaje muy bajo que considera las relaciones humanas muy adecuadas y más bien son consideradas inapropiadas para el desarrollo de las actividades educativas; además, en cuanto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, el 54,7% de los docentes demostraron tener deficiencias en cuanto a la preparación de los aprendizajes; así también el 31,6% de ellos demostró que es poco eficiente en la preparación de sus aprendizajes y el 13,7% de ellos demostró ser muy eficiente en cuanto a la preparación de los aprendizajes de sus estudiantes.

Por ello, se puede afirmar, que poco más de la mitad de docentes presenta deficiencias en la preparación de sus aprendizajes en favor de sus estudiantes.

En base a estos porcentajes, se puede afirmar, que tanto las relaciones humanas como la preparación para el aprendizaje de los estudiantes que realizan los docentes, son percibidas en un nivel inapropiado o deficiente, demostrando de esta manera que existe tendencia a la existencia de una correlación la misma que de acuerdo a los resultados de la prueba de Spearman, el p-valor es de $,000 < ,050$; este valor permite rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre las relaciones humanas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos (Cahuana, 2006). El coeficiente de correlación es de $Rho = ,714$. lo cual indica una correlación positiva media alta. De ahí, que si se mejoran las relaciones humanas es altamente probable que el docente mejore en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

El desempeño docente tiene un grado de relación de significatividad con la calidad del aprendizaje de los estudiantes de la muestra, siendo el grado de relación 0.601. En ese sentido, se estableció, que a mayores niveles de calidad pedagógica, se tendrá mayores niveles de adquisición, asimilación y aplicación del aprendizaje en los estudiantes de la institución donde se llevó a cabo el estudio. Es claro, que se puede inferir, que si el desempeño mejora, la preparación para el aprendizaje de los estudiantes tendrá también un mayor nivel, y en consecuencia, las relaciones humanas alcanzarán un incremento similar, debido a su correlación existente.

Los valores sobre el segundo objetivo específico que buscó identificar la relación entre las relaciones humanas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo indicaron, que existe un porcentaje muy bajo que considera las relaciones humanas muy adecuadas y más bien son consideradas

inapropiadas para el desarrollo de las actividades educativas; en tanto, sobre la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, el 40% de los docentes demostraron tener deficiencias en cuanto a la enseñanza de los aprendizajes; así también el 34,7% de ellos demostró que son poco eficientes en la enseñanza para el aprendizaje de sus estudiantes y el 25,3% de ellos demostró ser muy eficiente en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje de sus estudiantes. En síntesis, se puede afirmar, que poco menos de la mitad de los docentes es ineficiente en cuanto a la enseñanza para el aprendizaje de sus alumnos.

Los porcentajes una vez más demuestran una tendencia a que tanto la variable relaciones humanas como la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, se ubican en niveles similares, por lo que es factible de inferir la existencia de una correlación. Esta última, se logró corroborar con los resultados de la prueba de Spearman en donde el p-valor es de ,000 < ,050. Este valor permite rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre las relaciones humanas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos, (Cahuana, 2006). El coeficiente de correlación es de $Rho = ,469$ lo cual indica una correlación positiva media baja. De ahí, que si se mejora las relaciones humanas es medianamente probable que el docente mejore en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

La dimensión asociada al compañerismo es una de las que tiene mejor y mayor efecto empírico, por lo que los demás grados y docentes podrían realizar de forma concertada programas de esa naturaleza para potenciar las relaciones humanas, sin distinciones de edad, cargos en la institución u otras diferencias.

Si bien el autor de esta investigación no buscaba determinar una correlación, sus hallazgos nos dan pistas claras para poder mejorar las relaciones humanas, y de este modo, poder tener un

mayor o mejor desempeño por parte de los docentes. Se resalta en ello, la trascendencia de las habilidades sociales para el trabajo con las relaciones humanas o interpersonales.

En cuanto al tercer objetivo específico, que estuvo orientado a determinar la relación entre las relaciones humanas y la participación en la gestión de la escuela en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo, los valores porcentuales señalan que existe un porcentaje muy bajo que considera las relaciones humanas muy adecuadas y más bien son consideradas inapropiadas para el desarrollo de las actividades educativas; además, en cuanto a la participación en la gestión de la escuela, el 54,7% de los docentes demostraron que su participación en la gestión de la escuela es deficiente; así también el 25,3% de ellos demostró que su participación es poco eficiente y el 20% de ellos demostró tener una participación muy eficiente en la gestión de la escuela.

Por lo anterior, se puede afirmar, que algo más de la mitad de los docentes demostraron que su participación en la gestión de la escuela es deficiente. Asimismo, Moreno Bastidas (2020) mencionó que la cultura en una organización es concebida desde la dimensión directiva como compleja; es decir, no hay claridad por lo que es muy variable lograr el compromiso. En ese sentido, hay deficiente motivación, inestable comunicación, así como falta de identidad hacia la institución donde labora. En lo que respecta a la unidad de estudio sobre la cultura, se demuestra la existencia de aspectos positivos relacionados a lo interpersonal y la integración; las ideas propuestas nos permiten afianzar la idea sobre la gestión de las instituciones educativas.

Al igual que en los casos antes vistos, se observa que la variable relaciones humanas y la dimensión participación en la gestión de la escuela se ubican en niveles similares demostrando que ambos son deficientes, y por ello, nos faculta en poder inferir que existe una correlación entre ambos aspectos. Lo dicho queda demostrado con los resultados de la prueba de hipótesis

en donde el p-valor es de $,000 < ,050$. Este valor permite rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre las relaciones humanas y la participación en la gestión de la escuela en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos. El coeficiente de correlación es de $Rho = ,679$ lo cual indica una correlación positiva media. De ahí, que si se mejoran las relaciones humanas es medianamente probable que se incremente la participación de los docentes en la gestión de la escuela.

El cuarto y último objetivo específico se orientó a determinar la relación entre las relaciones humanas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos de Chaclacayo. En lo referente a ello, existe un porcentaje muy bajo que considera las relaciones humanas muy adecuadas y más bien son consideradas inapropiadas para el desarrollo de las actividades educativas. A ello se suman los resultados sobre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 62,1% de los docentes demostraron que el desarrollo de su profesionalidad e identidad es deficiente; así también el 18,9% de ellos demostró que este tipo de desarrollo es poco eficiente y el 18,9% de ellos demostró tener un desarrollo de su profesionalidad e identidad muy eficiente, dentro de su desempeño docente. Se puede afirmar, que existe poco más de la mitad de los maestros y maestras que tienen deficiencias en el desarrollo de su profesionalidad e identidad docente. En ambos casos, se identificó la existencia de deficiencias existentes en niveles similares, describiendo de este modo la existencia de correlación que se demuestra con los valores de la prueba de Spearman en donde el p-valor es de $,000 < ,050$. Este valor permite rechazar la hipótesis nula y se infiere que existe relación significativa entre las relaciones humanas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos. El coeficiente de correlación es de $Rho = ,583$ lo cual indica una correlación

positiva media. De ahí, que si se mejora las relaciones humanas es medianamente probable que se incremente el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Este estudio demuestra que el desarrollo profesional como parte del desempeño docente, presenta diversas dificultades que deben ser tomados en cuenta a la hora de promover el desarrollo la profesionalidad y la identidad del docente. Uno de ellos corresponde a la creatividad e innovación que el docente desarrolla en la búsqueda de la solución de los problemas institucionales y de los que forman parte de los aprendizajes de los estudiantes.

CONCLUSIONES.

Se ha determinado que existe relación significativa entre las relaciones humanas y desempeño docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo, 2019. El coeficiente de correlación es de $Rho = ,729$ lo cual indica una correlación positiva media alta. De ahí, que si se mejora las relaciones humanas es altamente probable que se mejore el desempeño de los docentes a nivel institucional con un nivel de significancia del 95%.

Se puede describir que existe relación significativa entre las relaciones humanas y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo, 2019. El coeficiente de correlación es de $Rho = ,714$ lo cual indica una correlación positiva media alta. De ahí, que si se mejora las relaciones humanas es altamente probable que el docente mejore en la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, siendo el nivel de significancia de 95%.

Se ha identificado que existe relación significativa entre las relaciones humanas y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo, 2019. El coeficiente de correlación es de $Rho = ,469$ lo cual indica una correlación positiva media baja. De ahí, que si se mejora las relaciones humanas es medianamente probable

que el docente mejore en la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. El valor de la significancia fue de $p = ,000$.

Se ha determinado que existe relación significativa entre las relaciones humanas y la participación en la gestión de la escuela en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos, Chaclacayo, 2019. El coeficiente de correlación es de $Rho = ,679$ lo cual indica una correlación positiva media. De ahí, que si se mejora las relaciones humanas es medianamente probable que se incremente la participación de los docentes en la gestión de la escuela. La significancia es de $p = ,000$.

Se pudo determinar que existe relación significativa entre las relaciones humanas y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Felipe Santiago Estenos. El coeficiente de correlación es de $Rho = ,583$ lo cual indica una correlación positiva media. De ahí, que si se mejora las relaciones humanas es medianamente probable que se incremente el nivel de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente con un nivel de significancia del 95%.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Adaya, A. I. M. (2015). El mejoramiento de las relaciones interpersonales como estrategia para mejorar el clima escolar y el desempeño docente 98. (tesis de maestría de la Universidad Pedagógica Nacional. México). <http://200.23.113.51/pdf/31511.pdf>
2. Cahuana, E. (2006). Medición de la productividad educativa: Un modelo TCC. España: Ed Pirámide.
3. Cerón, W. L., Trujillo, A. R., & Escobar, Y. C. (2011). Modelo para el monitoreo y seguimiento de indicadores de sostenibilidad del recurso hídrico en el sector agrícola.

Cuadernos de Geografía: Revista Colombiana de Geografía, 20(2), 77-89.

<https://www.redalyc.org/pdf/2818/281821988007.pdf>

4. Dalton, M., Hoyle, D., & Watts, M. (2007). Relaciones humanas. Estimados amigos, México: Cengage Learning.
[http://biblioteca.itson.mx/dac/compras/documentos/cengage_learning_2010\(2\).pdf#page=43](http://biblioteca.itson.mx/dac/compras/documentos/cengage_learning_2010(2).pdf#page=43)
5. Fernández, C., Hernández, M., & Baptista, P. (2003). Métodos y técnicas de investigación. México: McGraw Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
6. Gálvez Suarez, E., & Milla Toro, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. Propósitos y Representaciones, 6(2), 407-429.
http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/en_a09v6n2.pdf
7. Hernández Jácquez, L. F., & Ceniceros Cázares, D. I. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente ¿una relación entre variables? Innovación educativa (México, DF), 18(78), 171-192. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732018000300171
8. Moreno Bastidas, G. R. (2020). La cultura organizacional en el desempeño docente en las universidades públicas de la provincia Pichincha, Ecuador (tesis doctoral de la Universidad Nacional de La Plata, Argentina).
http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/120914/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

9. Rueda Beltrán, M. (2008). La evaluación del desempeño docente en la universidad. Revista electrónica de investigación educativa, 10(SPE), 1-15.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v10nspe/v10nspea2.pdf>
10. Rueda Beltrán, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. Revista electrónica de investigación educativa, 11(2), 1-16.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7933112.pdf>
11. Tejedor, F. J. T. (2012). Evaluación del desempeño docente. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 5(1), 318-327.

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Juana Rosa Gabriel Tirajaya.** Maestra en Administración de la Educación. Docente de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades. Departamento Académico de Comunicación y Lenguas Nativas de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. E-mail: jgabriel@une.edu.pe
2. **Fernando Javier Mendoza Urbina.** Magíster en Administración de la Educación Docente de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades. Departamento Académico de Comunicación y Lenguas Nativas de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. E-mail: fmendoza@une.edu.pe
3. **Flor Angel Muñoz Cordero.** Máster en Ciencias de la Educación con mención en Didáctica de la Comunicación. Docente de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades. Departamento Académico de Comunicación y Lenguas Nativas de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. E-mail: fmunoz@une.edu.pe

4. Marco Antonio Aguirre Idrogo. Máster en Ciencias de la Educación. Docente de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades. Departamento Académico de Lenguas Extranjeras de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. E-mail:

diblasio_5@hotmail.com

5. Kathia Elizabeth Palomino Idrogo. Máster en Ciencias de la Educación. Docente de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades. Departamento Académico de Lenguas Extranjeras de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. E-mail:

starkaty_2109@hotmail.com

RECIBIDO: 10 de septiembre del 2021.

APROBADO: 14 de diciembre del 2021.