

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



**Las relaciones interpersonales y su relación con el rendimiento
académico entre docentes y estudiantes de la carrera
técnica de enfermería del Instituto Superior
Tecnológico Público de Túpac Amaru Cusco 2019**

Tesis para obtener el Grado de Doctor en Educación
con mención en Gestión y Ciencias de la Educación

Autor

Gallegos Aparicio, Edo

Asesor

Berrospi Espinoza, Hernán

Código Orcid-Asesor

0000-0002-7030-1920

Chimbote – Perú

2022

ÍNDICE

1. PALABRA CLAVE
2. TÍTULO
3. RESUMEN
4. ABSTRACT
5. INTRODUCCIÓN
6. METODOLOGÍA
7. RESULTADOS
8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN
9. CONCLUSIONES
10. RECOMENDACIONES
11. AGRADECIMIENTO
12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS
13. ANEXOS

PALABRA CLAVE

Tema : Relación Interpersonal y rendimiento

Especialidad : Gestión y Ciencias de la Educación

KEYWORD

Topic : Interpersonal relationship and performance

Specialty : Management and Educational Sciences

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ÁREA	SUB ÁREA	DISCIPLINA
Ciencias Sociales	Ciencias De La Educación	Educación General (Capacitación Pedagógica)

TÍTULO

Relaciones Interpersonales y su relación con el rendimiento académico entre Docentes y Estudiantes de la carrera técnica de Enfermería del Instituto Superior Tecnológico Público de Túpac Amaru Cusco 2019.

Interpersonal Relations and its relationship with the academic performance between Teachers and Students of the Nursing technical career of the Higher Public Technological Institute of Túpac Amaru Cusco 2019.

RESUMEN

La presente investigación titulada Las Relaciones Interpersonales y su relación con el rendimiento académico entre Docentes y Estudiantes de la carrera técnica de Enfermería del Instituto del Instituto Superior Tecnológico Público de Túpac Amaru Cusco 2019, tienen como propósito resolver el problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales? de los docentes y alumnos del semestre 2019 - II del en el con su desempeño académico ?; a través de la hipótesis: Las buenas relaciones interpersonales entre los docentes y alumnos del semestre 2019 - II del se relaciona directamente con el buen desempeño académico. Por lo que el Diseño de Investigación no fue como experimental, Descriptivo Correlacional en su Modalidad Ex posfacto intenta determinar las relaciones entre las variables. La investigación tuvo como población a todos los alumnos de la Carrera Técnica Enfermería en el Semestre 2019 - II del cual tomó la muestra de 74 alumnos en forma aleatoria, se utilizó como técnica de recolección de datos la aplicación de una encuesta especialmente formulada. Para el estudio y la fórmula de Pearson se utilizó como prueba de hipótesis y, para estar seguros, también la correlacional de Excel utilizó la fórmula del coeficiente. Encontramos como secuelas más importantes que realmente las relaciones personales influyen en una relación directamente proporcional en el rendimiento académico de los alumnos, finalmente mostramos algunas alternativas para mejorar las relaciones personales que ponemos a consideración de las autoridades correspondientes para que suceda. para mí que puedan surtir efecto como políticas institucionales.

ABSTRACT

The present investigation titled The Interpersonal Relationships among teachers and Students of the Career technical infirmary and the Relation with the Academic Performance: Strategies to Improve the Interpersonal Relationships have as purpose to solve the investigation problem: Which is it the relation that exists between the interpersonal relationships of the teachers and students of the semester 2019 – II of the in the with their academic performance?; through the hypothesis: The good interpersonal relationships between the teachers and students of the semester 2019 – II of the is related directly with the good academic performance. For that which the Design of Investigation was not since experimental, Descriptive Correlacional in its Modalitie Former posfacto it tries to determine the relations among the variables. The investigation had like population to all the students of the Career technical infirmary in the Semester 2019 – II of the one which it took the sample of 74 students in aleatory form, was used as technique of gathering of data the application of a survey specially formulated for the study and Pearson's formula was utilized as a proof of hypothesis and to be on the safe side also the excel's correlacional utilized the coefficient's formula. We find as more important aftermaths than really the personal relations influence a directly proportional relation on the pupils's academic performance, finally we show some alternatives for the better the personal relations that we put to an correspondent authorities's consideration in order that it happen to me that they may take effect as institutional politiques.

INTRODUCCIÓN

1.- Antecedentes y Fundamentación Científica

En el contexto internacional:

Moreno y Pérez (2018) desarrollaron un estudio en donde el objetivo fue identificar la relación entre las relaciones interpersonales y el clima laboral en la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba, Colombia. Para este tipo de trabajo se utilizó la metodología descriptiva y exploratoria. La población fue de 678 empleados de la mencionada universidad. Sin embargo la muestra fue solamente de 62 empleados. Las encuestas en la escala de Likert fueron los instrumentos utilizados para recoger la información. La conclusión del trabajo señala que las relaciones interpersonales se correlacionan de manera significativa con el clima laboral en la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba.

Espinosa (2016) en su tesis desarrollada en la institución educativa “Omaira Sánchez Garzón” de la ciudad de Cartagena, Colombia, tuvo como objetivo identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido en los miembros de la comunidad educativa. El tipo de investigación es propositivo, y su diseño es no experimental transaccional. La población estuvo compuesta por toda la comunidad educativa. Mientras que la muestra fue de 60 personas. Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios que luego fueron procesados en softwares estadísticos. Los resultados indicaron que el 61% de los encuestados tiene mala comunicación dentro de la institución, mientras que el 66% no se siente motivado por los directivos. Se concluye que las relaciones interpersonales sí se relacionan con el clima organizacional de la institución educativa.

Guevara (2016) en su tesis realizada para una cooperativa de crédito y ahorro de la ciudad de Ambato, en la provincia de Tungurahua, Ecuador, tuvo como

objetivo determinar la relación entre el clima laboral y las relaciones interpersonales dentro del área administrativa. Metodología: el tipo de investigación fue propositivo, y su diseño descriptivo correlacional. La población y la muestra estuvo conformada por la misma cantidad, 100 colaboradores. Los instrumentos fueron los cuestionarios y las fichas de entrevistas. Se concluye que en la cooperativa de crédito y ahorro no existe un buen clima laboral. Mientras que las relaciones interpersonales entre los trabajadores están muy debajo del nivel esperado.

En el contexto nacional:

Fano (2019) llevó a cabo un estudio sobre desarrollo del trabajo de manera colegiada y el desempeño docente en la I.E. Santa Catalina San Román de Juliaca, con el objetivo de establecer cómo influye la práctica del trabajo colegiado en la mejora del desempeño de los docentes. Determinó una muestra de 62 docentes y una metodología de investigación no experimental, de tipo descriptivo correlacional. La primera variable: trabajo colegiado, se midió de forma cuantitativa, haciendo uso de un cuestionario, de la misma manera para la medición de la segunda variable: desempeño docente, se diseñó y aplicó un cuestionario considerando lo descrito en el Marco del Buen Desempeño Docente. Por consiguiente, teniendo en cuenta los resultados obtenidos se logró concluir que el trabajo colegiado influye de manera significativa en el desempeño docente, siendo corroborado por el coeficiente de Correlación r de Pearson = 0.932, el cual revela una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

Velezmoro (2019) realizó su tesis de maestría sobre la relación entre el clima organización y el desenvolvimiento de los profesores en una institución educativa de Nuevo Chimbote, cuyo meta fue medir el vínculo entre las variables establecidas. La metodología fue de tipo cuantitativa y el diseño

descriptivo correlacional. La población de profesores estuvo constituida por 16 sujetos y fue censal. Los datos se obtuvieron a través de la técnica de la encuesta y dos cuestionarios como instrumentos. Los resultados indican que el Rho de Spearman fue de 0.895, lo que permite concluir la relación significativa entre las variables del presente estudio.

Según Bejarano (2017), en su trabajo de investigación, cuyo propósito definitorio era saber la atribución de aspectos comunicacionales internos entorno profesional del profesorado de un centro de inicial en Chimbote, utilizó la investigación correlación causal con una población muestral de 21 pedagogos y como instrumento el cuestionario, cuyos resultados fueron: Se encontró que la comunicación interna representaba un alto porcentaje del 76,19% entre los docentes de la IE. “Mis Primeras Huellitas”, lo cual indica que la comunicación interna es deficiente y el 23.81% muestra una comunicación interna eficiente. El clima laboral, corresponde a un porcentaje considerable del 57.14%, pues los docentes reconocen un pésimo clima para trabajar, mientras que un 42.86% hacen referencia que desarrolla un buen ambiente de trabajo, concluyéndose que el diálogo interno repercute en forma negativa en el clima laboral de los docentes de la institución investigada.

Araujo y Caballero (2017), presentan su trabajo cuyo objetivo es establecer correlación entre clima organizacional y la complacencia laboral de los colaboradores de las empresas de nueces en Puerto Maldonado. El trabajo es descriptivo-correlacional, no experimental y transaccional. La población muestral comprende 208 individuos. La herramienta utilizada el cuestionario. Se obtuvo un coeficiente de 63, 426 y un valor de p de 0,000 (valor de p <0,05) a través del examen estadístico de chi-cuadrado. Luego, se decide desestimar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alternativa, la cual establece que un mejor clima organizacional genera alta satisfacción laboral y ante un bajo clima organizacional, encontramos baja satisfacción laboral. Por consiguiente, se

concluye que el clima organizacional es muy importante para la compañía y su repercusión en la satisfacción de sus empleados.

Llacta y Sánchez (2016), realizó un estudio en la ciudad de Lima, con el fin de establecer la relación entre Clima Institucional y Relaciones Humanas entre profesores, cuya población muestral fue 140. En este estudio se utilizó el método hipotético-deductivo. El diseño no experimental, descriptivo correlacional y corte transversal, empleando el cuestionario para ambas variables, el primero estuvo conformado por 32 preguntas y el segundo por 30, donde se evaluaron las diferentes dimensiones. En cuyas conclusiones se establece que: docentes que demuestran un nivel muy favorable es un 42.9 %, mientras que el 24% regular y desfavorable el 32 % del Clima Institucional; en las Relaciones Humanas se encuentran en un nivel bueno 46.4%, regular el 26.4 % y deficiente el 37%. La conclusión es que el Clima Institucional se relaciona de manera significativa con las Relaciones Humanas, tal como muestran las evidencias, siendo el coeficiente correlación Rho de Spearman 0.689 donde se observa moderada semejanza entre las variables.

Según, Mauricio (2016) su estudio fue realizado con el fin de establecer relación entre clima institucional y desempeño docente; quien optó por un estudio de tipo cuantitativa- descriptiva con diseño correlacional; trabajó con población muestral constituida por 20 maestros de ambos niveles educativos, recolectó datos para sus resultados con una encuesta; concluyó que la relación del clima institucional y desempeño del maestro es altamente significativa, al obtener un valor de $p=0.0089<0.1$. En cuanto a su relación del clima institucional y profesionalidad del docente es significativa, obteniendo valores de $p=0.0096<0.5$. El clima organizacional se relaciona positivamente con la emoción del docente al obtener un valor de $r = 0,750$. En cuanto al valor de significancia obtuvo $p= 0, 000$ mostrando que p es $<$ a 0.05, implicando que existe relación significativa. Además, se constató que existe correlación positiva

y significativa entre clima institucional y responsabilidad en el desempeño docente, por lo que se obtuvieron un valor de significancia $p\text{-sig.}=0.0135<0.5$ (p.62).

A. Relaciones interpersonales

Según Flores et al. (1999) las relaciones interpersonales dadas de manera mutua entre pares logran involucrar un conjunto de habilidades de comunicación efectiva en razón de la solución de conflictos en los intercambios con otros sujetos. Para Puente (1970) las relaciones interpersonales son aquellas que se dan en la vida diaria entre las parejas, docente y estudiantes, entre estudiantes, entre compañeros de trabajo, entre amigos. Estas relaciones deben darse con fluidez, con honestidad con formas de reaccionar generando experiencias y respetando las individualidades en los grupos de personas.

Lezcano (2003) afirma que en las relaciones interpersonales está referido a un conjunto de experiencias recíprocas en las que se generan conductas y actitudes que se intercambian como formas de comunicación entre las personas. En este intercambio de experiencias se presentan elementos que componen la experiencia como son la percepción, la conducta y la comunicación efectiva. Estas experiencias se dan a diferentes niveles: profundo y superficial que se dan en las actividades.

Cabezas (2003) indica que en estas relaciones interpersonales existe un fuerte ingrediente emocional de las personas que ponen en evidencia al intercambiar sus experiencias. Estas experiencias son aquellas que determinan la calidad de vida. Estas relaciones interpersonales en el ambiente educativo deben desarrollarse con bienestar personal y social mediante procesos de formación permanente y continuo hacia el crecimiento cognitivo emocional.

De acuerdo con Muñoz (2009) una relación interpersonal lleva el sello de actitudes en su práctica vivencial, solución de conflictos, reversión de la frustración, generación de climas con una calidad de vida.

Para Muñoz (2009) las relaciones interpersonales pasan por procesos de socialización del niño. Hasta los dos años el proceso de socialización envuelve al niño con sus padres y familiares cercanos. Esta socialización efectiva es la base para el resto de procesos de socialización. Toda gira en las relaciones con los familiares cercano referidos a sus necesidades fisiológicas. De dos a cuatro años la relación se convierte estrictamente en diada (madre-hijo) dando lugar al apego del vínculo afectivo generados por la proximidad física de la madre y el contacto sensorial. Ampliando su medio sociocultural a los tíos, hermanos, abuelos. De cuatro a los ocho años el niño adquiere cierta independencia para buscar a otros niños para relacionarse a través del juego. Estas relaciones lo llevan a una auto afirmación de su persona con su medio. En esta etapa socioemocional los niños se dan cuenta de un medio para comunicarse que es el lenguaje.

Las relaciones interpersonales, son como un conjunto de procesos individualizados del comportamiento que las personas van adquiriendo dentro de los diversos contextos (Monjas, 1999).

De acuerdo con Prieto, Illán y Arnáiz (1995, p.2), basándose en los diversos ambientes educacionales, que fundamenta la parte emocional de las personas:

- “estas interponen una aceptación de conductas de manera cooperativa”
- Los procesos conductuales de visualizan la ética, los sentimientos conductas las acciones asertiva
- Hay una aceptación de sus pares

” Establece que las relaciones interpersonales y las situaciones vivenciales que se presentan en los contextos, ya que estas acciones conductuales con precisas que van fortaleciendo el estado emocional de los menores, tomando encuentran los diversos escenarios. El menor dentro de interacción siempre está en constante búsqueda de nuevos compañeros con los mismos que logran compartir diversas experiencias siempre hay una situación de empatizar con los demás, estas

actividades le hacen ser activos, vivenciales, es decir que para el menor es muy difícil estar en aislamiento.

El ser humano necesita que el ambiente donde se desenvuelve sea una zona estimulante dentro de formación integral, que pueda crecer dentro de un ambiente fraterno, organizativo, formador lleno de posibilidades tal como podría ser la familia en sí, lo que es fundamental dentro de la parte laboral y de compartir experiencias profesionales que prevalezca un clima óptimo dentro del acciones educacionales vigentes.

En cuanto a la referencia de la relación interpersonal, es la suma de todo lo que el menor viene aprendiendo dentro de la formación de su personalidad, Según Sánchez (2008) estas se van adquiriendo dentro de los procesos de aprendizajes al cual es expuesto el menor, ya que no son innatas en vista que el menor desde su nacimiento aprende a relacionarse.

Podemos indicar que la existencia de las relaciones interpersonales se dan desde planteamiento básicos como la fórmula de expresarse de manera cortés, el saludar, el dar las gracias, pedir por favor y otras más complejas como las que se dan dentro del ambiente adulto como el de saber decir no, el negociar, ser empático, formular quejas etc.

Según el mismo autor existen siete puntos clave para su desarrollo:

- a. Ser recíproco de manera natural. se necesita una interacción con los demás
- b. Tomar en cuenta situaciones verbales y no verbales. Es relevante el poder de expresión
- c. El reconocimiento de lo que es asertivo y cual no lo es. Hay diversas conductas que pueden ser calificadas como o positivas para algunos según la diversidad de ideas y de sentimientos a los cuales uno está de acuerdo o no.. Las conclusiones sobre estas actitudes de las relaciones interpersonales están vinculadas con el autoconcepto y la autoestima
- d. Son vitales dentro de la formación integral de los individuos, se aprende de los demás.

Prieto, Illán y Arnáiz (1995) establece que el menor es capaz de poder demostrar una serie de expresiones y destrezas que viene poniendo en prácticas desde muy temprana edad. Esto es algo gratificante dentro del esfuerzo social que se da en la interacción con sus compañeros.

-Destrezas para manejar la situación del estrés: el menor está en la capacidad de afrontar el aburrimiento, de relajarse, de tomar decisiones, manejar la honestidad y el poder controlarse ante situaciones diversas.

-Destrezas lograr hacer amigos: puede dar inicio a un diálogo, participar en los diversos juegos hacer actividades compartidas y promover disculpas.

-Destrezas al involucrarse en sentimientos: es fundamental el poder expresar los sentimientos, el poder comprenderlos ver sus miedos, y poder ver recompensas.

-Destrezas sobre cualidades ante la agresividad: se debe usar el autocontrol, saber cómo lograr responder, el saber alejarse de las problemáticas y poder dar solución a problemáticas.

-Destrezas en el aula: es necesario el poder seguir instrucciones, no distraerse hacer los ajustes correctivos.

Los estudios sobre relaciones interpersonales se han ido ampliando debido que los individuos son personas sociales y no puede subsistir aislado. Para efectos de este estudio se ha seleccionado las siguientes dimensiones: el autocontrol, la fraternidad o amistad, la tolerancia y un trabajo en equipos.

El autocontrol.

Según Goleman (1995) en sus constructos teóricos sobre la inteligencia emocional establece que los individuos están provistos de estas capacidades y de inteligencia y que es capaz de poder controlar impulsos que demuestren procesos de concentración, sin ser controlados.

La amistad.

Es la relación afectiva e intensa que se muestra producto de la afinidad e intensidad, frecuencia de una reciprocidad de interacción efectiva. El proceso de

amistad se desarrolla poco a poco en la infancia. Se inicia en la familia más íntima y se extiende a la familia y escuela donde se inicia la socialización fuera del hogar. Se descubre al otro de la misma edad con quien puede compartir juegos, entablar amistad, confiar a las otras diversas cosas. Para Prieto (2003) en la amistad se incluye variables como comunicación profunda, acogida, confianza, respeto, cariño, entre otros. La amistad es un ingrediente que enriquece a los niños porque aprenden el balance de dar y recibir afectividad, conocimiento y vivencia.

La tolerancia

Es una capacidad interna que facilita a las personas enfrentar dificultades disipando malos entendidos. La tolerancia permite cultivar habilidades para contrarrestar el sentimiento fuerte y encendido que manifiestan las personas. Para Prieto (2003) la persona tiene un escudo protector que cuando se ve amenazado o en peligro automáticamente se activa para mantenerlo con serenidad, íntegro y contento. Las personas que son tolerantes bloquean los impactos de conductas o actitudes negativas sobre todo no caen en los lazos de la discriminación ni la anticulturalidad o diferencias personales. La tolerancia implica el cultivo de la aceptación de la variedad en una realidad para una convivencia sana y valorativa. En este sentido, el objetivo de la tolerancia es la vivencia en la diversidad de manera pacífica evitando generar desacuerdos, tensiones, o actitudes ignorantes. La tolerancia se constituye en un instrumento para eliminar los estigmas discriminatorios, machismo, estereotipos sociales, religiosos, regionales, entre otros. Este valor se inicia en la familia donde sus integrantes tienen que inconscientemente ser ejemplos de tolerancia para que esos patrones se fijen en el esquema del niño. Más tarde el niño ampliará su círculo hacia otros niños de su misma edad.

El trabajo en equipo, para Ehrlich (2003) esta dimensión es la más compleja que enfrenta la persona. En esta dimensión implica tener equilibrio, interés colectivo y personal, ser tolerante, aportar con discreción, aprender a sumar esfuerzos, afrontar situaciones nuevas, intercambio comunicativo, y para lograr los objetivos

establecidos. El poder trabajar en grupos , logra fortalecer el desarrollo personal, la capacidad para afrontar situaciones adversas, capacidad de desempeño de funciones, desarrollo del cooperativismo conductual, control de agresividad, juegos compartidos, determinación de de castigos y premios, formación se grupos para juegos y tareas, desarrollo del liderazgo, desarrollo del autoconcepto y autoestima.

Una relación de trabajo se torna variada e intensa, se mejora las condiciones del conocimiento, actitudes y valores, perciben situaciones desde los pares, se determina semejanzas y diferencias entre los amigos, se construye la identidad.

Para Chávez (2003), las relaciones en equipos de trabajo generan tres aspectos: las relaciones afectivas que se desarrolla en un ambiente seguro, tranquilidad, con carencia de amenazas, o conflictos. La cohesión por el que los niños se comprenden demostrando ser poco competitivos en las tareas. La filiación que genera el desarrollo de los amigos de trabajo promoviendo destrezas en base a la confianza posibilitando un acercamiento entre los niños que se refuerza con frecuencia.

El Trabajo grupal según. Aristóteles aporta, a la persona y lo califica como un animal social, no logra satisfacer una felicidad si no se da en equipo, los educandos dentro del proceso educacional debe siempre contar con el apoyo de otros y lograr resultados comunes Por lo planteado por Aristóteles podemos decir que este compacto trabajo en equipo será siempre más eficiente, si se trabaja unidos, sea en las asignaciones más fáciles y en las difíciles.

Estrategias del trabajo en equipo

Justo (2017) sostiene que es un factor que otorga una contribución fundamental que este debe darse su implantación en la gestión de personal, con el fin de perseguir un objetivo común, siempre y cuando se considere las condiciones como la calidad de su entorno o ambiente, integridad en salud y seguridad o vigilancia laboral, alimentación, además de otras, esto permitirá que todos los integrantes de la empresa puedan comprometerse, con el fin de llegar al

objetivo que se persigue. Existen otros autores que hablan sobre diferentes esquemas del trabajo en equipo, sin embargo muchos tienen gran coincidencia que este es el aspecto fundamental que dará éxito a lograr que todos los miembros participen, desde los niveles altos y bajos de operatividad, con el fin de cumplir los objetivos de la organización.

Importancia de trabajar en equipo.

Indican Olivera y Revillet (2013), para tener éxito del desarrollo de diversas actividades empieza desde la óptima interrelación y aportación de todos integrantes que integran una organización, tanto así que se refleja su importancia cuando es notorio que hay un incremento del desarrollo de sus actividades cuando es posible el trabajo en equipo, tal como se puede dar un ejemplo, cuando se ve los resultados óptimos del trabajo en equipo entre el personal de las entidades u organismos de salud, ya que su fin prioritario del servicio que prestan es resguardar la salud de los integrantes de la organización en mención, de tal manera que todos los integrantes de la entidad, la forma de trabajo consiste en brindar su trabajo de manera armoniosa, con el fin de dar garantías a sus pacientes de salvaguardar sus vidas y curar toda enfermedad que tengan.

Objetivos del trabajo en equipo

Marroquín (2018) en su tesis nos dice que uno de los aspectos fundamentales que se tiene en el trabajo en equipo, se enfatiza que en toda organización pueda existir una eficiente comunicación entre los miembros, con el fin de lograr el desarrollo eficiente en el cumplimiento de los objetivos trazados por ellos, siempre y cuando se deje de lado muchos aspectos como los conflictos, egoísmo, rivalidades de poder y otros aspectos más que entorpezcan al desarrollo efectivo de sus actividades para el cumplimiento de sus metas trazadas, y no se perjudiquen con alguna demora que pueda suscitarse.

Siempre existe en toda organización, las rivalidades entre el personal como envidias y los conflictos que puedan darse, llegando hasta al sabotaje y

empeorando un buen clima laboral que es muy difícil saber resistirlo. Es comprensible que haya competencia entre el personal ya que los conlleva a mejorar o demostrar de la mejor manera sus competencias, siendo favorable para la empresa u organización ya que así se motiva al personal con el fin de tener mejores resultados para una mejor productividad.

Pues podemos concluir que uno de los principios fundamentales que tiene una organización o empresa es de mantener a su personal a trabajar en equipo, ya que es clave de éxito y desarrollo en perseguir los objetivos en común, que a la vez permite que los trabajadores se sientan satisfechos común buen clima laboral, y en consecuencia mejorará los resultados del trabajo que realicen.

Aspectos positivos que conlleva el trabajo en equipo:

- Los integrantes son pieza clave de un conjunto.
- Cuando un equipo está bien integrado pues se sienten comprometidos con los resultados.
- Los integrantes se familiarizan, de modo que son valorados y se aceptan entre sí.
 - Existe un gran sentido de compromiso y compenetración del equipo.
 - Todo problema suscitado es solucionado de la mejor manera.
- En cada trabajador se siente seguro, transmitiendo confianza y por lo tanto su autoestima se eleva.
 - Todas las metas programadas se cumplen eficientemente.

Características del trabajo en equipo (TE.).

Se sabe que se tiene diversas peculiaridades muy fundamentales, que hay que tomar en cuenta con la finalidad de realizar diferentes diligencias, siempre y cuando en dicha área de trabajo se de enmarcando su entorno sea interno o externo. dependiendo el área en el que se aplique, su función y entorno; en tanto Corona (2012) nos dice cuando se quiera realizar el trabajo en equipos en una empresa u organización, se debe considerar algunas características:

Objetivos comunes: estos fines o metas que se quiere perseguir en una empresa u organización, deben darse a conocerse a toso los que integran el equipo de trabajo, ya que se obtendrá mejores resultados en beneficio de ellos mismos.

Liderazgo: el responsable debe cumplir con el perfil ya que en los equipos es fundamental que el líder tenga la autoridad necesaria de llevar a los trabajadores que se cumpla un fin, direccionándolos de la manera eficiente.

Impulso de la comunicación: es muy importante que hay una estrecha comunicación de forma coherente, ya que pueden ocasionar conflictos y los problemas pueden suscitarse por no hacer que los integrantes se involucren interactuando con toda la información obtenida.

Resolución de problemas: para llegar a una solución de todo error que se suscite, para corregirlo debe haber una gran capacidad de consensar entre todos sus integrantes. Para que de manera conjunta se de solución a los problemas que haya.

Motivación: es el grado de estimulación a sus integrantes con nuevos mecanismos de ideas con el fin de mejorar el grado de satisfacción; de esta manera los integrantes son motivados, logrando así que los trabajadores desarrollen sus actividades diarias de manera óptima, logrando así el cumplimiento de ellas.

Interdependencia: demostrando el desarrollo de las actividades pues de esta manera logran aprender todos sus integrantes, permitiéndoles experimentar nevos procedimiento o técnicas.

Responsabilidad: es necesario que todo equipo debe estar sujetado con el compromiso de sus actividades o actuar, con el fin de cumplir con los logros deseados. El éxito se tendrá cuando todos los integrantes asuman su gran parte de la responsabilidad compartida entre todos sus integrantes del equipo.

Interacción: para llegar a los acuerdos con el fin de llegar a cumplir con las tareas asignadas es necesario trabajar conjuntamente en coordinación con todos con el fin de motivarse.

Habilidades sociales: para lograr en este punto el éxito es necesario comprender o conocer a las personas con las que trabajas, hasta ser empático, de esta manera se tendrá la idea de cómo puedes trabajar con ellas, ya que cada una de ellas es muy compleja por lo tanto nos hace ser más tolerantes y hasta incluso se debe mantener la confianza y la cordialidad que facilitan una estrecha comunicación.

Evaluación: Para hacer mejoras es fundamental hacer un estudio o análisis sin sobre su desempeño del grupo. Siempre y cuando este equipo debe disponerse a la evaluación personal, a su vez corrigiendo los errores que sus compañeros les diga con el fin de mejorar los procedimientos en la ejecución de las tareas. Esto será como una retroalimentación de ayuda con el fin de mejorar todos los errores o falencias y otras habilidades.

Cohesión: son todas las habilidades que ayudan a mejorar al óptimo desempeño de la operatividad de la empresa, aquí lo que se busca mejorar la aptitud de cada integrante del equipo de tal manera que haya una gran compatibilidad.

Los roles y normas que se asignan: son las pautas o guías que se asignan las al grupo, para con responsabilidad ejecutar sus actividades diarias de manera óptima.

La excelencia: es lo que toda organización busca como hacerlos más competitivos como también en la búsqueda en los aspectos técnicos, y todo lo estén relacionados en ser mejores las competencias impartidas, es decir se buscar ser mejores.

Búsqueda de innovación: es necesarios realizar la búsqueda de nuevas ideas entere el equipo multidisciplinario, de esta manera se crea nuevas formas de ver los problemas dándole solución los problemas. Se sabe que un equipo con estas peculiaridades la mejor manera para que innove es realizando nuevos proyectos.

Celebración de los logros: esto se da cuando existe motivación de los miembros del equipo. Es decir, se alcanzan las metas importantes con resultados de calidad optima, cuando pasa este acontecimiento de la celebración de un logro, pues el equipo conjuntamente con todos sus integrantes se sienta orgullosos de algo bueno que contribuyeron, este evento es fundamental ya que les da la oportunidad para que cada miembro del equipo tenga una experiencia fuera del aspecto laboral.

Estas peculiaridades que se han descrito son importantes para que se apliquen en un equipo de trabajo, como hemos visto el logro y seguimiento de ellas permitirá desde los niveles más altos y bajos lograr su satisfacción laboral, sintiéndose una pieza importante y clave de la empresa y organización.

Desde un enfoque teórico:

Aguilar (2014), nos dice que el enfoque conductual analiza el nivel del desempeño en relación que los colaboradores hacen (conductas). Siendo que tales conductas no son innatas, en el camino se pueden ir adquiriendo, logrando que sean mejores para el desarrollo y logro de sus funciones.

Esta orientación indica que la conducta del personal está vinculada a la labor que realiza, conjuntamente con los demás integrantes de trabajo y de las responsabilidades que tienen con su área. En consecuencia, un colaborador puede realizar eficientemente sus actividades laborales.

Con todos los estudios realizados se determina que todo personal tiene un comportamiento especifico pues se tiene que modificar en el beneficio de la empresa. El responsable debe saber conllevar cada comportamiento del trabajador, de tal manera que en el camino pueda hacerla homogénea con los

demás con el de mantener un ambiente que favorezca la cohesión grupal y el apoyo mutuo.

B. Rendimiento Académico

Debemos decir que está en permanente busca de la calidad educativa, tal manera sea provechoso para el estudiante. Nuestra sociedad constantemente está sometida a cambios, qué es prioridad y desafío de la educación transformar la base información que hay en un conocimiento personal y así la persona pueda desenvolverse con éxito en la vida por ende tener éxito en la vida profesional.

A juicio de manifiesta que: “El rendimiento académico se entiende en relación con el equipo colectivo en el cual se fijan estándares que se aprueben ante un cierto conjunto de conocimientos o actitudes (Carrasco, 1985)

Si hablamos del rendimiento académico, podemos decir que son observables por lo que se obtenga en la calificación. Estos resultados son los que podrán ser medidos cuando el estudiante se inserte en la vida laboral. (Díaz, Arias, Escudero, Rodriguez, & Vidal , 2002)

Rendimiento académico universitario.

Tomando en cuenta las cita definiciones de los autores antes citados, en esta investigación se definirá el rendimiento académico como el resultado que reflejan los estudiantes en función de los objetivos alcanzados, así como también de los objetivos previstos.

Podemos decir entonces que el rendimiento académico manifiesta lo que la persona haya aprendido en el proceso de construcción de sus aprendizajes demostrado en sus calificaciones.

En síntesis, el rendimiento académico mide el nivel de aprendizaje que alcance el estudiante, de ahí el sistema educativo le brinde la importancia debida por ser el indicador que establece el fin primordial de la formación que es medir el aprendizaje del estudiante logrado en el aula.

En los estudiantes universitarios el rendimiento académico resulta muy relevante ya que así se puede evaluar la calidad educativa que se da a nivel superior. Si bien es cierto cada universidad es la que determina sus propios criterios de evaluación, igual les permiten ponderar y evaluar numéricamente según el aprovechamiento del estudiante en su proceso de construcción de sus aprendizajes en su centro de estudios. Cabe Resaltar que las calificaciones sólo resultados que se obtienen de la enseñanza, pero depende de diversos factores en el cual están involucrados los estudiantes, pueden ser físicos o económicos y elementos contextuales, así como también la influencia de las prácticas docentes.

Se puede decir que la manifestación de la competencia y particularidades psicológicas del alumno vendría a ser el rendimiento académico, optimizándose y actualizándose mediante el proceso de construcción del aprendizaje lo que permite el resultado académico esperado en un ciclo de estudio, el cual esta sintetizado por una nota. (Clifton, 1999) El rendimiento académico viene a ser lo que el alumno obtiene en base a lo que el profesor promueve, el resultado se presenta como una calificación que simboliza que se a logrado cumplir las metas que se establecen. (Touron, 1985)

Relación entre hábitos de estudio y rendimiento académico

Sobre la relación entre los hábitos de estudio y rendimiento académico expresa Quevedo (1993) refiere que a mayor habito mejor rendimiento, es decir que quien no practica tendrá menores resultados en la adquisición de conocimiento intelectual, y esto se demuestra en el resultado de sus evaluaciones

Constituyen los hábitos de estudio la forma de realizar y, que para poder adquirirse es necesaria la repetición orientados hacia el estudio, para que fluyan ya establecidos de manera natural. El autor atribuye de la siguiente manera: muy negativo, negativo, positivo, muy positivo, en donde en la interpretación positivo y muy positivo poseen tendencia (+) y negativo y muy negativo poseen tendencia (-).

Teorías que sustentan el rendimiento académico

Se consideran las siguientes teorías sobre el rendimiento de los estudiantes:

a. Teoría de la autoeficacia

Es una tesis central en la teoría de la autoeficacia es la que se centra en demostrar que condiciona a todos los dominios del conocimiento, de las conductas, del contexto y de la afectividad de las personas. (Bandura 1997, p. 249). Esta teoría también focalizó sus investigaciones en la motivación; reiteró la relevancia de los juicios de valor de las personas y como contribuye en las conductas del miedo y de cómo evitarlos, y como puede contribuir o obstaculizar la motivación y las acciones de la humanidad (Bandura,1997, p.125).

La Teoría del Aprendizaje Social, que posteriormente tomó el nombre de Teoría Socio-Cognitiva la nueva denominación se debe al referente de la autoeficacia, en donde la mente es la que dirige y rige el funcionamiento humano, lleva al conocimiento y al discernimiento en un determinado socio cultura determinado relevando los procesos cognitivos.

La categoría de la autoeficacia se consideraba como eje central, en que las conductas son mediadas por la motivación de las personas el pensamiento autorreferente. Resulta evidente, que el pensamiento autorreferente sea convergente y coherente con el sentir, pensar y actuar, y se hace indispensable de la calidad del autoconocimiento y la opinión de eficacia personal que se tenga. Transformándose las consignas del funcionamiento

humano bajo una nueva tendencia socio-cognitiva; donde se hace también evidente que la capacidad auto reflexiva y de autor regulativa están condicionadas también por las variables de la conducta, de la persona y del medio ambiente.

b. Teoría del refuerzo

Todo persona o individuo aprende de acuerdo a lecciones de la vida que le ha dado, es decir, de acuerdo a las consecuencias de las acciones que va a realizar o también se puede decir de acuerdo a los estímulos que percibimos y los refuerzos que se han dado a los comportamientos. (Paredes, 2015, p.54).

Consecuentemente, los reforzamientos importan muchas veces más que los estímulos los que condicionan a nuestro comportamiento que pueden ser refuerzos positivos o negativos.

Los refuerzos positivos son manifestaciones de una persona que hacen que hacen posible una comportamiento que se repita más adelante con gratificación, con satisfacción; por ejemplo: Si un aprendiz obtiene un calificativo de 20 y se le cataloga como el mejor alumno en un acto público, el público responde con fuertes aplausos al recibir el alumno sus respectivos premios, los certificados y los aplausos encaminándolo a seguir estudiando para obtener mejores calificaciones estos son los reforzamientos se repite una conducta por efecto de estímulos exteriores.

Los refuerzos negativos si bien es cierto también se repiten las conductas o aumentan la probabilidad de una nueva conducta, pero lo hace una persona para evitar factores aversivos; por ejemplo: si vamos a cumplir con alcanzar una tarea urgente al docente para que promedie sus calificativos si los hace evitará ser desaprobado en el curso, y si no lo alcanza a tiempo saldrá desaprobado (conducta aversiva).

El refuerzo negativo no debe confundirse con el castigo, porque implica de eliminar un factor que va a suceder después, en cambio el castigo hace más bien eliminar un comportamiento no deseado (no alcanzar la tarea porque eso

significa salir desaprobado en el curso) entonces, se tiene que evitar, pero al mismo tiempo se está cumpliendo con el nuevo comportamiento.

Características del rendimiento académico

Todo rendimiento escolar comprende las capacidades que responden frente a una propuesta de estímulos de carácter educativo de acuerdo a determinados objetivos o propósitos previamente establecidos, también se conciben siempre en relación a un determinado grupo social que puede ser una población escolar, una sección, o un grupo de trabajo que propone los niveles de aprobación de un grupo de sus aptitudes o habilidades o conocimientos acumulados. Por lo que podemos concluir que el rendimiento académico es una medida de las capacidades desarrolladas que ha logrado después de haber terminado un proceso instructivo o de formación de un programa de estudios ejecutado. (Pizarro,1985, p.142).

Considera que el rendimiento escolar está relacionado al concepto de aptitud y es la consecuencia de un conjunto de condicionantes que dependen de la voluntad, de la afectividad, de las emociones y de una práctica intensiva o ejercitación; también se define como un quantum obtenido por el alumno que realiza una determinada tarea o actividad académica. (Nováez, 1986), Es el que propone las siguientes características del rendimiento académico:

- Está vinculado a la capacidad y al esfuerzo que realiza el estudiante de manera dinámica que responde a un proceso de aprendizaje.
- Es el producto o resultado del aprendizaje construido por el estudiante y expresa un comportamiento de aprovechamiento (Es su aspecto estático).
- Siempre está vinculado a estándares o indicadores de un determinado modelo de calidad educativa y la emisión de juicios de valoración.
- Constituye siempre un medio y no es un fin de la tarea educativa.
- Es un proceso ético relacionado a propósitos que responde siempre a expectativas económicas.

El rendimiento académico es considerado como resultado de un proceso de intervención pedagógica del docente de acuerdo a propósitos u objetivos previstos, en un determinado periodo de tiempo y en un contexto determinado. Siempre el resultado va a expresar una calificación de tipo cuantitativo o cualitativo, bajo la influencia de un sin número de condicionantes o factores relacionados a la persona del aprendiz. En nuestro sistema educativo las calificaciones es el vigesimal el mínimo aprobatorio es el once y son calificativos desaprobatorios del cero al diez y los calificativos mayores al once expresan son calificativos aprobatorios.

Entonces se concluye que el rendimiento se expresa en un calificativo, que puede ser con un enfoque cuantitativo y/o cualitativo, es una nota, que si es justa y válida será un auténtico reflejo de un aprendizaje o del logro de propósitos o metas educativas determinadas. (Gimeno. ,1992, p.111).

El desempeño académico está fuertemente relacionado a la evaluación del aprendizaje que hace una institución educativa con respecto a los estudiantes, con el propósito de verificar si se han logrado los propósitos establecidos y que demuestren objetivamente un conocimiento específico aprendido. Y es una población escolar determinada la que debe mostrar, a través de actividades, tareas o instrumentos lo que ha aprendido en un período lectivo determinado. (Solórzano, 2001, p. 14-15).

Entonces se puede concluir afirmando que el rendimiento académico o rendimiento escolar es el resultado de un proceso educativo o de instrucción o ambos de un programa de estudios determinado en un periodo establecido, es también concebido como resultado de la Evaluación y como tal lo demuestra a través de habilidades, destrezas o conocimientos interiorizados de acuerdo a los propósitos previamente establecidos y que están condicionados a ciertos factores internos de la individualidad del educando como la voluntad, las capacidades que posee, y factores externos como el nivel de nutrición, el manejo de técnicas de estudio entre otros.

Factores que influyen en el rendimiento académico

Como resultado de investigaciones realizadas señalan que los factores que determinan el rendimiento académico está dado por una serie de factores como por ejemplo se pueden señalar: niveles de influencia de padres o compañeros de estudio las habilidades, intereses, expectativas, disfuncionales familiares, nivel de salud, ambiente escolar, nivel socioeconómico, motivación, entre otros, etc.

Solórzano. (2001) indica como producto de sus indagaciones con respecto al rendimiento académico, tiene que ver con el desarrollo del lenguaje, habilidades para aprender, valores y actitudes para el aprendizaje escolar, expectativas de metas, el empleo que tenga, modos de vida relacionados a la educación, las emocionales que experimente el estudiante. De ahí la relevancia de analizarlos las condicionantes que afectan el desempeño de los estudiantes.

Cuando las personas que aprenden, consideran como factores que condicionan son los hábitos y habilidades de estudio, como es el empleo óptimo del tiempo, la los niveles de disciplina, la frecuencia de la lectura, hábito de tomar apuntes, la búsqueda de información en bibliotecas físicas y virtuales, la práctica de producción de textos, , la invención, el empleo de estrategias para la resolución de problemas, entre otros son los que determinan el desempeño académico. También se consideran los factores de la salud mental y física, los factores hereditarios o fisiológicos y los problemas emocionales influyen de manera decisiva en el rendimiento académico. El estilo de cómo aprenden, también constituye un factor del rendimiento académico si es un estudiante que aprende con el estilo activo, reflexivo, teórico y alumno pragmático. De igual manera, también influye las formas como se conduce el proceso enseñanza- aprendizaje es otro factor condicionante en el desempeño de los estudiantes.

Las emociones y el rendimiento académico

La información que llega al cerebro tiene lugar el siguiente recorrido, en primer lugar son los sistemas sensoriales los que se encargan de transformar los

estímulos del medio ambiente en información que llega primero a convertirse como sensaciones luego estos son dirigidos al sistema límbico del cerebro (donde se producen la afectividad las emociones y los sentimientos) y son estos sistemas emocionales los que se encargan de comunicarse con el neocórtex (lugar donde se producen los procesos cognitivos) y luego de allí a los efectores que van directamente al sistema muscular y esquelético produciéndose las conductas, eso es el itinerario de cómo una persona aprende.

Por lo tanto, es en el sistema límbico donde se generan las emociones tienen un importante impacto en el conocimiento del mundo que nos rodea y las expresiones emocionales pasan parte de las experiencias subjetivas de la individualidad. Las emociones son las encargadas de motivar a todas las interacciones y afectividades con otros seres humanos y con el medio ambiente, que son las que dan sentido a las experiencias de vida. Son las guías de nuestros pensamientos y acciones, porque las emociones se contagian señalan los expertos de tal manera cuando un docente llega colérico a las aulas esto inmediatamente se contagia la cólera bloqueando el aprendizaje de los estudiantes; contrariamente, sucede si un docente llega alegre pues también esta se contagia y tiene a todo un conjunto de alumnos alegres contentos para el aprendizaje hay condiciones favorables para aprender; por ello, podemos señalar que las emociones son los accesos para el aprendizaje por lo que debe en primer lugar generar espacios agradables, armónicos para aprender; de lo contrario estaríamos vetando al verdadero aprendizaje.

Las emociones son las que condicionan la adaptación y de responder a una variedad de estímulos que van a ser válidas para los estudiantes. Se encargan de preparar al organismo para responder inmediatamente ante los peligros o amenazas del medio ambiente que nos rodea. Las emociones son fundamentales para obtener el apego, las interacciones sociales.

Las teorías que tienen que ver con dar equilibrio a los sistemas afectivos y la indagación de las emociones llegan a los siguiente:

- Los procesos emocionales están conectados con los procesos cognitivos: el pensamiento, razonamiento, la atención, creatividad, los procesos del aprendizaje y de la memoria.
- El desarrollo emocional se dan de manera inseparable con las experiencias que realizan todos los seres humanos en todas las edades en diferentes contextos.
- Las emociones son las que condicionan y direccionan a la personalidad y la identidad personal

2.- Justificación

El presente trabajo se justifica, toda vez que, los resultados servirán de insumos altamente valiosos para diseñar políticas y estrategias que permitan sortear con altas posibilidades de éxitos, las deficiencias, flaquezas y limitaciones en las relaciones interpersonales entre los docentes y alumnos de la Carrera de técnica de enfermería del I.S.T. Público de Túpac Amaru de Cusco. Primero porque se determinó el grado de las relaciones interpersonales entre docentes y alumnos; es decir, se hizo el análisis necesario para identificar los elementos, estructura y flujo en el clima institucional de los principales actores de nuestra institución y luego se estableció la relación de estas con el desempeño académico de los alumnos. Finalmente presentamos algunas estrategias que permitan mejorar el nivel de relaciones interpersonales entre los docentes y alumnos que de alguna manera coadyuvarán al fortalecimiento del clima organizacional; presupuesto necesario para una imagen institucional óptima y por ende mantener el posicionamiento en el mercado.

3.- Problema

Se sabe que cuando mejores son las relaciones interpersonales entre los miembros de una institución, mayor será el grado de productividad y mejor será el nivel del rendimiento académico. El clima de convivencia y las buenas relaciones interpersonales entre los docentes y sus alumnos de alguna manera determinan un

comportamiento óptimo, acertado y por ende un buen desempeño académico. Cuando una institución no percibe la deficiencia en las interrelaciones personales entre sus miembros o no tiene diseñadas estrategias que permita relaciones interpersonales eficientes en todos sus niveles, nunca logrará una identificación o compromiso institucional de los involucrados, ni mucho menos podrá aspirar a lograr una visión compartida que los comprometa con el que hacer educativo; de tal manera que los índices de rendimiento académico son deficientes. En el mejor de los casos, se logrará que desarrollen sus labores, atendiendo a lo estrictamente requerido y muchas veces “sólo por cumplir”.

El I.S.T. Público de Túpac Amaru no es ajeno a esta realidad, es evidente la existencia de una deficiencia en las relaciones interpersonales entre los docentes y alumnos, en mérito a una comunicación educativa unidireccional, evidenciada por la inobservancia de los indicadores de relaciones interpersonales eficientes, tales como la comunicación asertiva, la autoestima, el manejo y solución de conflictos y la empatía; hecho que menoscaba la calidad del servicio educativo y por ende deteriora la imagen institucional. Basta analizar algunos datos históricos, del semestre 2019 – II. En donde, de un total de 82 alumnos matriculados, solo el 4 % obtuvo un rendimiento Alto cuyo promedio ponderado oscila entre 16 y 20, según la valorización del aprendizaje presentada y sustentada por Edith Murillo, esquema que hemos considerado en la presente investigación, el 35 % obtuvieron un rendimiento académico Medio (promedios entre 13 y 15,99); el 58% alcanzó un desempeño “Bajo” (promedios entre 11 y 12,99); y un 3% obtuvieron un rendimiento deficiente. Cabe señalar que no se han considerado a los alumnos retirados o que por alguna razón no tenía notas (2). De mantenerse esta situación, se irá degenerando el clima organizacional a niveles insostenibles, los que de alguna manera comprometen la vigencia y liderazgo de nuestra institución, generando una pérdida del posicionamiento en el mercado que hasta ahora ha sido generoso pero no cautivo.

En consecuencia es necesario cifrar esfuerzos, para lograr un clima institucional eficiente, en donde las relaciones interpersonales se den óptimamente. En este contexto, pretende determinar la relación que existe entre las interpersonales de los

docentes y alumnos de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru, con el rendimiento académico. Finalmente, ofrecemos algunas pautas que permitan mejorar las relaciones interpersonales entre los actores más importantes del proceso educativo: Los alumnos y los docentes.

Ante todo lo expuesto anteriormente, se formula la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales de los docentes y alumnos del semestre 2019 – II de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru, con el rendimiento académico?.

4.- Conceptualización y Operacionalización de las variables

Variab les	Dimensiones	Indicadores
Relaciones interpersonales	Fundamentación	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene el sustento pedagógico. - Está relacionado con los objetivos, contenidos y actividades.
	Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Son viables de alcanzarse. - Se relacionan con la fundamentación, contenidos y actividades.
	Metodología	<ul style="list-style-type: none"> - Emplea metodología interactiva. - Formadores emplean estrategias de enseñanza. - Docentes participantes hacen uso de estrategias de aprendizaje. - Se propicia la participación individual y grupal.

	Tiempo	<ul style="list-style-type: none"> - Es suficiente para lograr los objetivos previstos - Se hace buen uso del recurso tiempo. - Es adecuado para los participantes.
	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> - La evaluación es permanente: antes, durante y después. - Se pone énfasis en la evaluación cualitativa. - Se propicia la metacognición. - Se propicia la autoevaluación.

Variable	Dimensiones	Indicadores
Rendimiento académico	Conceptual	Valora los contenidos conceptuales.
	Procedimental	Ejecuta y resuelve problemas relacionados con la materia.
	Actitudinal	Interviene voluntariamente en actividades propuestas en el desarrollo de la materia.

5.- Hipótesis

Existe buena relaciones interpersonales entre los docentes y alumnos del semestre 2019-II de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de Cusco y el buen rendimiento académico.?

6.- Objetivos

6.1 Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales de los docentes y alumnos del semestre 2019-II de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de Cusco con el rendimiento académico.

6.2 Objetivos Específicos:

- a) Establecer el grado de relaciones interpersonales entre los docentes y alumnos de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T. Publico de Túpac Amaru de Cusco.
- b) Identificar el rendimiento académico de los alumnos del Semestre 2019-II de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. de Túpac Amaru de Cusco.
- c) Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y su rendimiento académico.
- d) Plantear estrategias para mejorar el nivel de las relaciones interpersonales entre docentes y alumnos.

METODOLOGÍA

1.- Tipo y diseño de investigación.

El trabajo fue de carácter descriptivo correlaciona porque solo hemos tratado de identificar, determinar y analizar los componentes de cada una de nuestras variables y ver cómo se relacionan o vinculan; es decir determinamos que las relaciones interpersonales efectivamente se relacionan directamente con en el rendimiento académico, por lo menos en los integrantes de la muestra. Así mismo el presente estudio se circunscribió dentro del rubro no Experimental, puesto que sólo nos limitamos a la obtención de la información de las variables tal como están, no aplicamos ningún estímulo a ninguna de ellas. Para determinar el grado de relaciones interpersonales aplicamos una encuesta especialmente elaborada y debidamente validada; para la variable rendimiento académico nos remitimos a las Actas de Evaluación la Facultad.

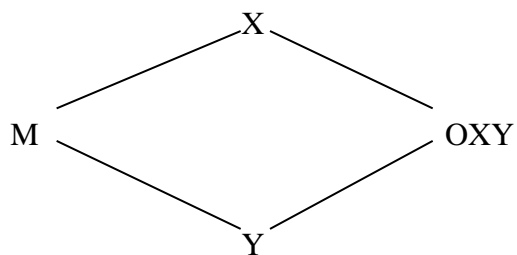
Modalidad: La modalidad que empleamos fue la Ex posfacto, dado que sólo tratamos de determinar la relación entre las variables en hechos dados y/o establecidos.

Mientras que su diseño fue descriptivo correlacional.

Prueba: Para el efecto empleamos la prueba de Pearson.

Método: La naturaleza del estudio demandó la utilización del Método Deductivo, en virtud a que partimos del sustento teórico de las relaciones interpersonales, luego nos planteamos la hipótesis, observaremos el fenómeno en las variables y arribamos a la validación de la misma según se muestra en el capítulo de presentación de resultados.

Unidad de Análisis.- Grado de relación que existe entre las relaciones interpersonales de los alumnos de la carrera técnica de enfermería del I.S.T P. Túpac Amaru su rendimiento académico.



Donde:

M: 74 Alumnos de la carrera técnica de enfermería del I.S.T P. de Túpac Amaru de semestre del 2019-II.

X: Relaciones Interpersonales entre los docentes y Alumnos

Y: Rendimiento Académico

OXY: Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales de los docentes y alumnos con el rendimiento académico.

2.- Población y muestra:

La población fueron todos los alumnos de la carrera técnica de enfermería del I.S.T P. Túpac Amaru de semestre del 2019-II, es decir 74 estudiantes.

Para efectos del presente estudio, la Muestra por ser pequeña, estuvo conformada por toda la población, lo que da mayor confiabilidad a los resultados, en tanto el margen de error es mínimo.

3.- Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

Variable	Técnica	Instrumento	Sujeto/Objeto
Relaciones Interpersonales entre los Alumnos de la carrera técnica de enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de Cusco semestre 2019-II.	Encuesta	Cuestionario	Alumnos Docentes
Rendimiento Académico	Análisis Documental	Ficha de Análisis	Actas de Evaluación

Utilizamos las fuentes Primarias y Secundarias, puesto que recolectamos la información de primera mano. Es decir aplicamos directamente la encuesta a la muestra y nos remitimos a las Actas de Evaluación del Semestre 2019 - II, respectivamente. Así mismo, nos entrevistamos con especialistas en el tema para recibir orientaciones y sugerencias, por otro lado se revisó bibliografía especializada y se visitó muchas páginas del Internet para enriquecer la investigación.

Dentro de las técnicas: Aplicamos una encuesta tanto a los alumnos como a los docentes, la misma que fue elaborada de acuerdo a las dimensiones. Por último se hizo el Análisis Documental.

Instrumento: La encuesta se aplicó a través de un cuestionario debidamente validado y el análisis documental se realizó mediante una ficha de análisis.

Aplicación.- La encuesta fue aplicada a los alumnos y docentes que conforman la muestra y el Análisis Documental se hizo en las Actas de Evaluación.

Para determinar el grado de relaciones interpersonales se aplicó una encuesta debidamente validada.

Validación y Confiabilidad del Instrumento.

La formulación del instrumento ha devenido del estudio minucioso e identificación de los indicadores de nuestra principal variables: Relaciones Interpersonales, que para el caso fueron: (1) Manejo y Solución de Conflictos, (2) Empatía, (3) Autoestima y (4) Comunicación Asertiva. Los que a su vez dentro de la bibliografía especializada encontramos instrumentos específicos (Test de Comunicación, Test Berger, Test de Thompson, Test de Personalidad Afectiva, Test de Carácter, Test de Jung, Test de Adjetivos Interpersonales entre otros) lo que dio como resultado un amplio y generoso material, dando lugar a una encuesta de 80 preguntas (20 para cada indicador), al momento de aplicarla en un pequeño grupo representativo (30 alumnos de diferentes ciclos), para efectos de validación; encontramos que era una encuesta muy extensa, a veces se tornaba aburrida y que demandaba de mucho tiempo el mismo del que los alumnos no disponían por lo que las últimas preguntas no las contestaban o las respondían sin la menor seriedad. Por otro lado al contar con 80 ítems las alternativas tenían que ser cerradas "SI" y "NO", lo que circunscribía la posibilidad de respuesta de los encuestados. Hecho que afectaba la confiabilidad del instrumento. Por recomendación y con la dirección del docente asesor se sistematizó, a fin de reducir el número de preguntas, quedando en 40 ítems, la misma que se volvió a aplicar a 10 alumnos que resolvieron la primera encuesta y a 20 alumnos nuevos. Un nuevo análisis más exhaustivo nos permitió encontrar "ITEMS DE ENCUENTRO" o "ITEMS DE INTERSECCIÓN" que abarcaban a varios indicadores a la vez lo que nos permitió reducir la encuesta a 20 preguntas. Así mismo abrimos las posibilidades de respuestas cambiando el "si" o "no" por:

+ : Si, totalmente de acuerdo.

? : A veces, puede ser, ni sí ni no definitivamente

- : No, totalmente en desacuerdo.

Así mismo se pudo determinar errores gramaticales en la formulación algunos ítems,

que fueron corregidos oportunamente. De tal suerte que, el instrumento presentado, ha pasado por todo este tamiz, que lo hace confiable. Sin que esto signifique que no pueda ser perfectible.

Una vez determinado el instrumento se asignó el siguiente puntaje:

- Tres (03) puntos por cada pregunta correctamente contestada.
- Un (01) punto a las respuestas "A veces, puede ser, ni si ni no definitivamente" y
- Cero (00) puntos a las preguntas que fueron contestadas erróneamente

Siendo la Clave de Respuestas la siguiente:

Clave de Respuestas

Número de Pregunta	Puntaje por Respuesta		
	+	?	-
01	0	1	3
02	0	1	3
03	0	1	3
04	0	1	3
05	0	1	3
06	0		3
07	0	1	3
08	0	1	3
09	3	1	0
10	3	1	0
11	0	1	3
12	0	1	3
13	0	1	3
14	3	1	0
15	3	1	0
16	3	1	0
17	3	1	0
18	0	1	3
19	3	1	0

20	3	1	0
----	---	---	---

Si todas las respuestas se contestarían correctamente, se obtendría un total de 60 puntos por alumno. Como la muestra fue de 74 alumnos, se tendría un total de 4440 puntos. En consecuencia los intervalos son:

Criterio	Intervalo
Óptimas	2961 -4440
Regulares	1481 -2960
Deficientes	0-1480

Bajo estas consideraciones, se obtuvieron los siguientes resultados:

Dimensión	Puntaje por Dimensión	Porcentaje
Manejo de Conflictos	328	29.55
Empatía	492	44.32
Autoestima	697	62.79
Comunicación Asertiva	497	44.77
Total	2 104	

Como se puede apreciar la sumatoria total es de 2104 puntos. Lo que correspondería al intervalo de Relaciones Interpersonales REGURALES. Sin embargo, cuando hacemos un análisis por Dimensiones, se pudo determinar que la Solución y Manejo de Conflictos alcanza un 29.55 %; es decir mucho menos de la mitad (50 %), lo que significa que hay una clara deficiencia en este rubro. Lo mismo sucede con la Empatía y la Comunicación Asertiva que alcanzan el 44.32 % y 44.77 % respectivamente.

4.- Análisis y Procesamiento de la Información

Para el procesamiento de la información se utilizó recursos informáticos, tablas, gráficas e ilustraciones y la hipótesis fue probada mediante la Fórmula de Pearson y para mayor seguridad también utilizamos el Coeficiente de Correlación del Excel siendo mínima la diferencia.

RESULTADOS

Tabla N° 01

Los conflictos son malos nos dañan, nos afectan; por eso hay que evitarlos, neutralizarlos o extirparlos.

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	62	83.78	62	83.78
Regulares	8	10.81	70	94.59
Optimas	4	5.41	74	100.00
Total 74		100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la carrera técnica de enfermería del I.S.T.P.Túpac Amaru de semestre del 2019-II.

Los Conflictos Son Malos

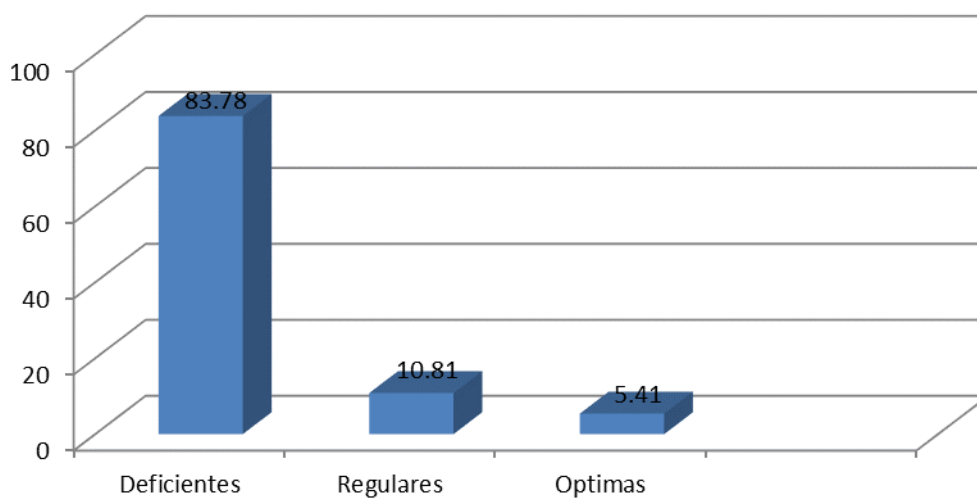


Figura 1: *Los conflictos son malos nos dañan, nos afectan; por eso hay que evitarlos, neutralizarlos o extirparlos.*

Interpretación.

El gráfico devela claramente la deficiencia en el Manejo y solución de conflictos, puesto que un magro 5.41% contestaron acertadamente frente al 83.78 % que considera a los conflictos como malos en sí mismos.

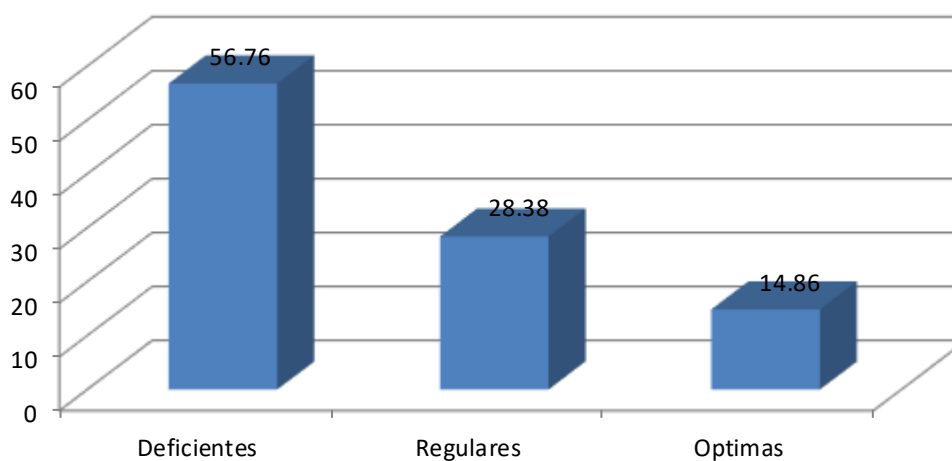
Tabla N° 02

No me meto en problemas con mis compañeros

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	42	56.76	42	56.76
Regulares	21	28.38	63	85.14
Optimas	11	14.86	74	100.00
Total	74	100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la carrera técnica de enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de semestre del 2019-II.

No me meto en los Problemas de mis Compañeros



Interpretación.

El ítem corresponde a la dimensión Empatía, como se puede apreciar, aquí también se evidencia deficiencias en ese rubro, con 56.76 % frente al 14.86 % que contestó acertadamente.

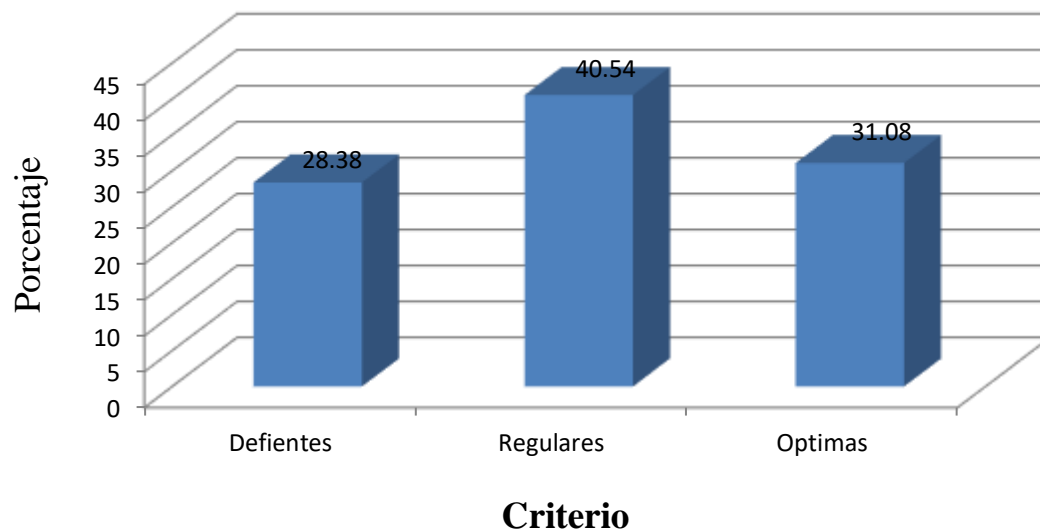
Tabla N° 03

Cuando estoy acompañado me siento más seguro

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	21	28.38	21	28.38
Regulares	30	40.54	51	68.92
Optimas	23	31.08	74	100.00
Total 74		100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la carrera técnica de enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de semestre del 2019-II.

Cuando estoy acompañado me siento mas seguro



Interpretación.

Este ítem corresponde a la dimensión autoestima, como se puede apreciar las relaciones interpersonales son relativamente óptimas en el sentido que se registra el 40.54% de relaciones regulares y 31.08% de óptimas frente a un 28.38% de alumnos que respondieron deficientemente. Lo que hace en términos generales que se den para este rubro en forma óptima.

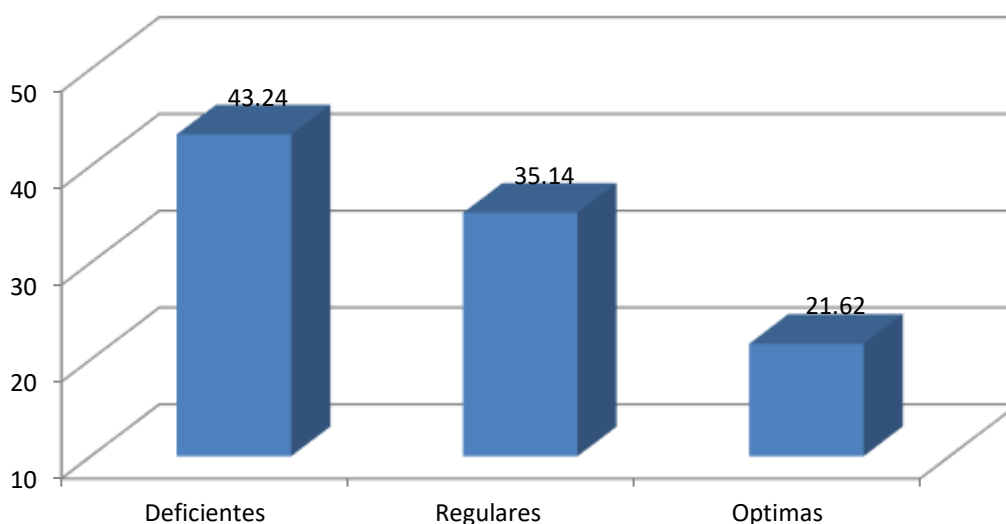
Tabla N° 04

Defiendo apasionadamente mis ideas

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	32	43.24	32	43.24
Regulares	26	35.14	58	78.38
Óptimas	16	21.62	74	100.00
Total 74		100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la carrera Técnica de enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de semestre del 2019-II

Defiendo Apasionadamente mis Ideas



Interpretación.

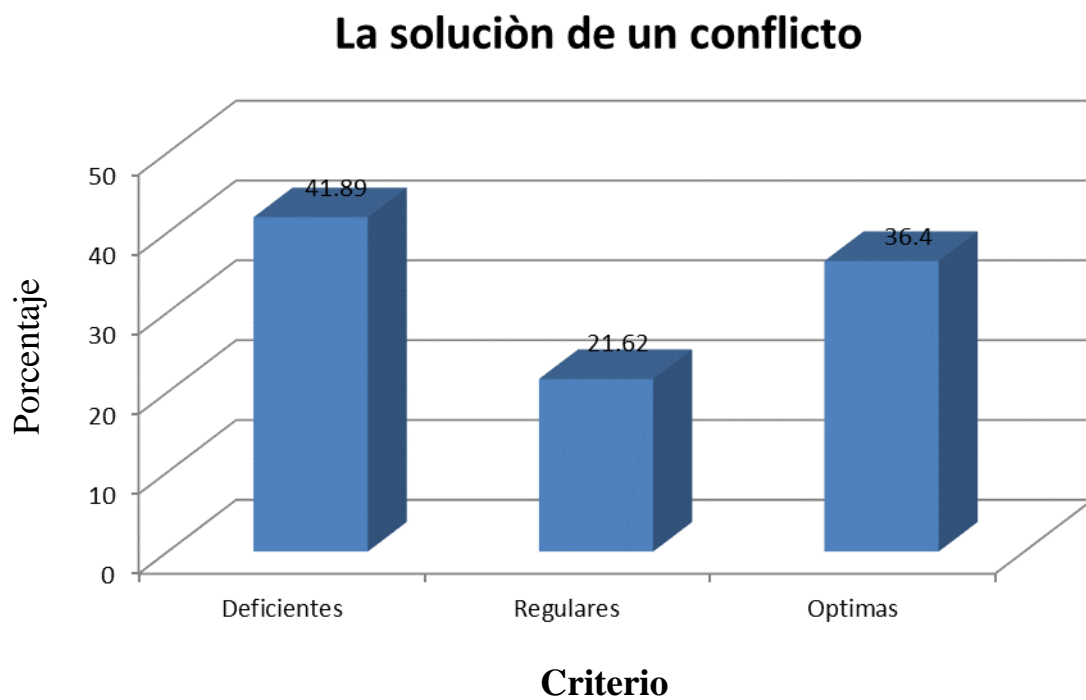
Aquí podemos observar que el 43.24% de los encuestados respondieron erradamente, delatando una clara deficiencia en la comunicación asertiva, en cambio el 21.62% respondieron acertadamente.

Tabla N° 05

La solución de un conflicto

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	31	41.89	31	41.89
Regulares	16	21.62	47	63.51
Optimas	27	36.49	74	100.00
Total 74		100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P.
Túpac Amaru de semestre del 2019-II



Interpretación.

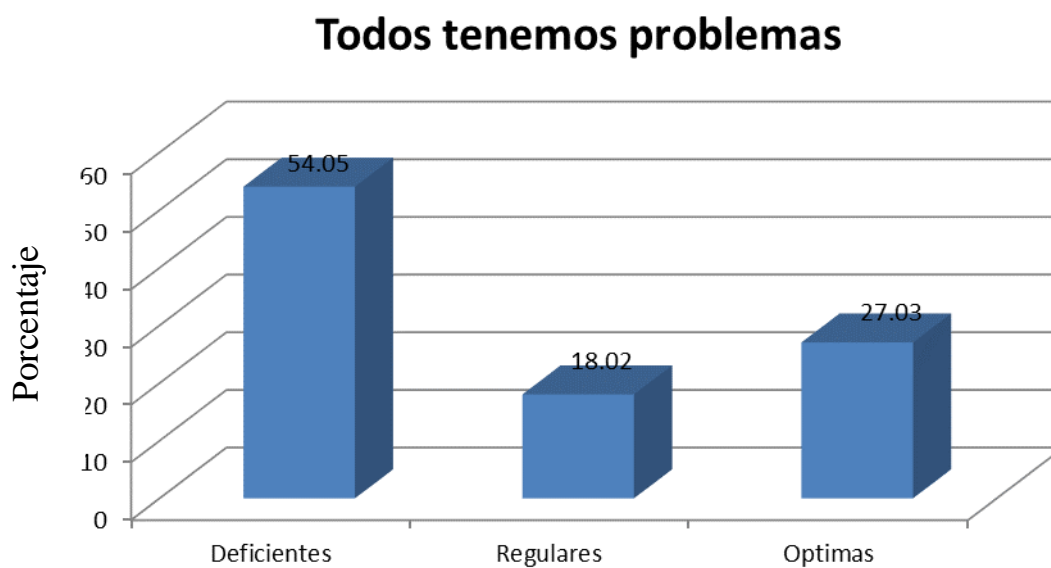
Aquí se presenta una ligera pero significativa diferencia entre las respuestas óptimas y deficientes con unos puntos a favor de estas últimas, lo que implica una leve deficiencia en el indicador del manejo y solución de conflictos.

Tabla N° 06

Todos tenemos problemas

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	40	54.05	40	54.05
Regulares	14	18.92	54	72.97
Optimas	20	27.03	74	100.00
Total 74		100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de semestre del 2019-II



Interpretación.

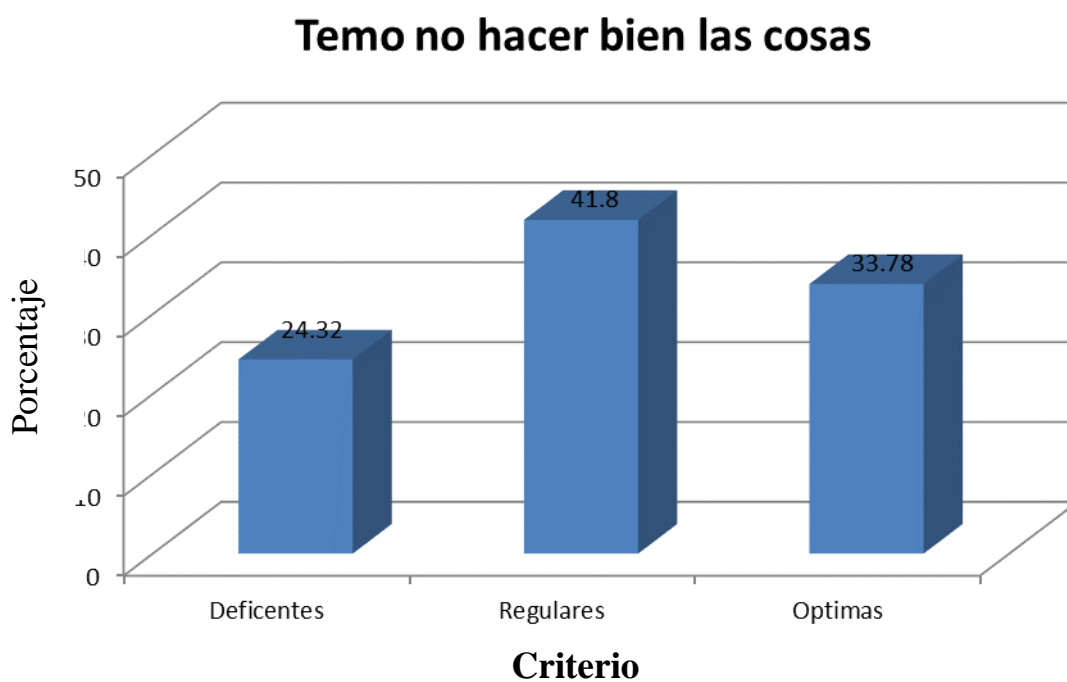
El gráfico evidencia claramente una deficiencia en el indicador de la empatía dado que el 54.05 % de los encuestados respondieron erradamente, lo que genera relaciones interpersonales deficiente y el 27.03 % acertaron en sus respuestas.

Tabla N° 07

Temo no hacer bien las cosas

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	18	24.32	18	24.32
Regulares	31	41.89	49	66.21
Óptimas	25	33.78	74	100.00
Total 74		100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de semestre del 2019-II



Interpretación.

Aquí podemos apreciar que el 24.32% de los encuestados erraron su respuesta y el 33.78% acertaron lo que significa que el rubro de la autoestima hay una significativa tendencia a las relaciones interpersonales óptimas.

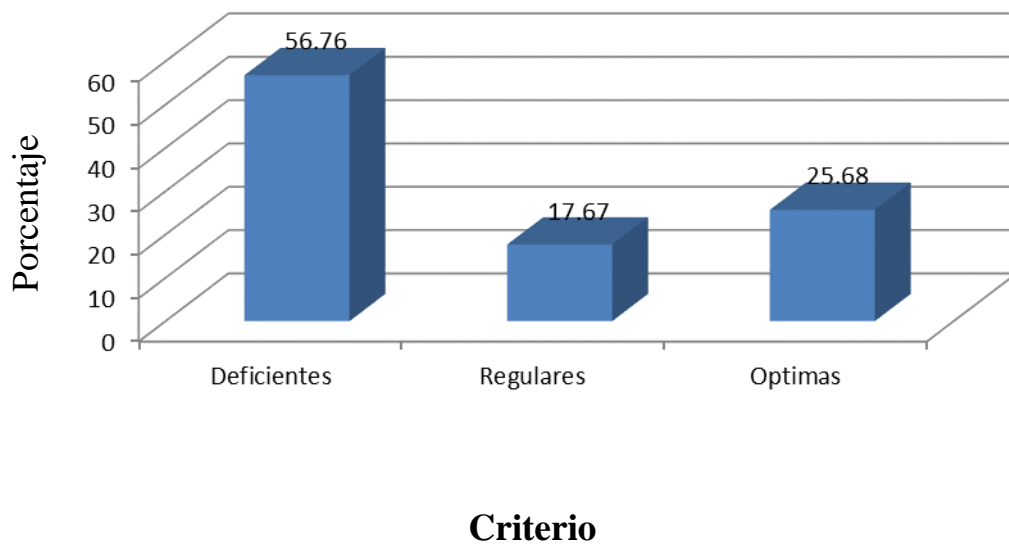
Tabla N° 08

No soy hipócrita, digo las cosas como son

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	42	56.76	42	56.76
Regulares	13	17.57	55	74.33
Óptimas	19	25.68	74	100.00
Total	74	100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P.
Túpac Amaru de semestre del 2019-II

No soy hipócrita. Digo las cosas como son



Interpretación.

La comunicación asertiva se ve seriamente afectada según las respuestas que evidencia el gráfico, en donde vemos que el 56.76% de los encuestados erraron su respuesta frente al 25.68 % que acertaron

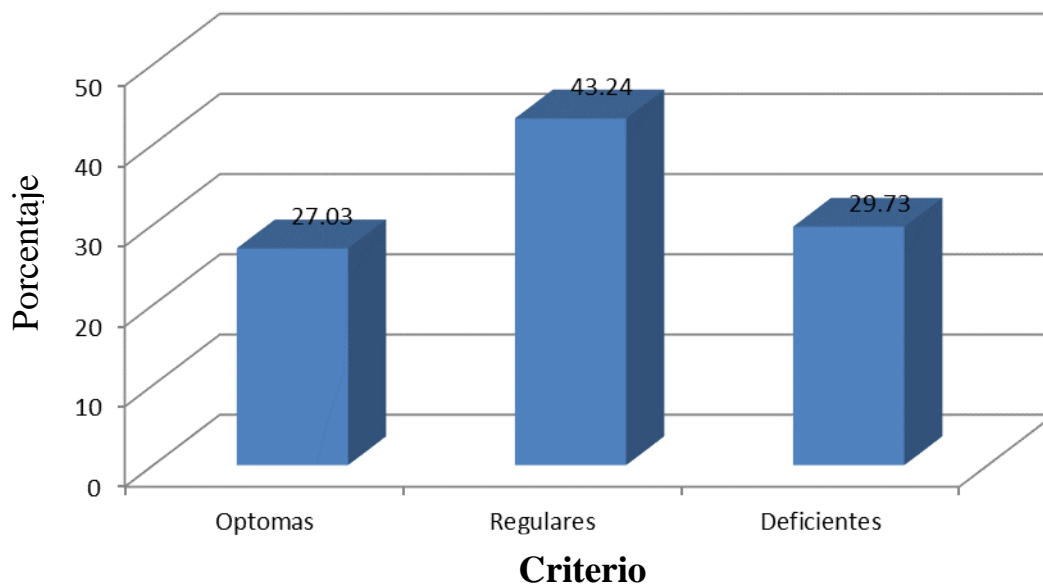
Tabla N° 09

Para solucionar conflictos hay que ceder

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	20	27.03	20	27.03
Regulares	32	43.24	52	70.27
Optimas	22	29.73	74	100.00
Total	74	100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de semestre del 2019-II

Para Solucionar Conflictos hay que Ceder



Interpretación.

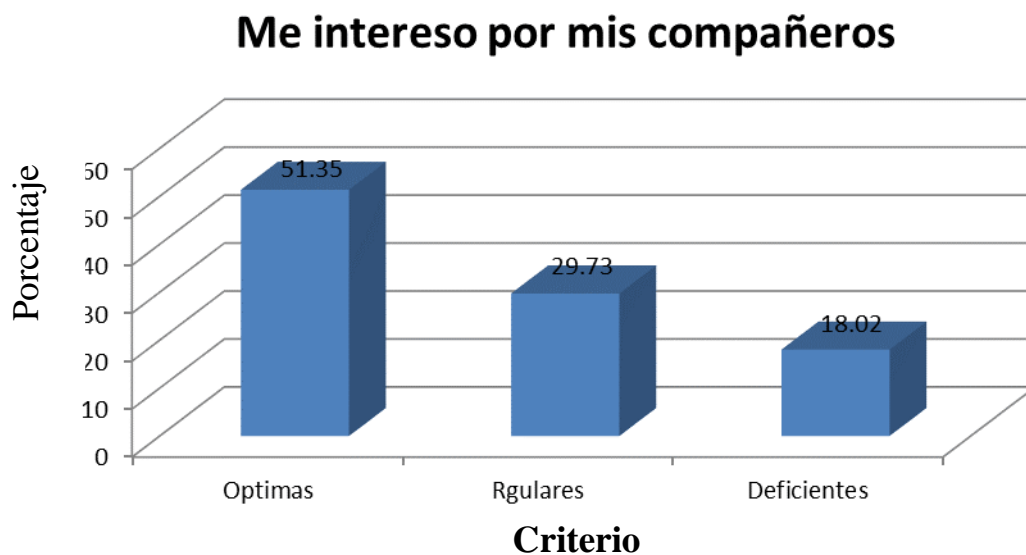
Aquí la tendencia en el manejo y solución de conflictos es casi estable, en el sentido que entre la respuestas óptimas y deficientes no hay mayor diferencia, registrándose un 43.24 % en el criterio de regulares

Tabla N° 10

Me intereso por mis compañeros

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	38	51.35	38	51.35
Regulares	22	29.73	60	81.08
Optimas	14	18.92	74	100.00
Total 74		100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de semestre del 2019-II



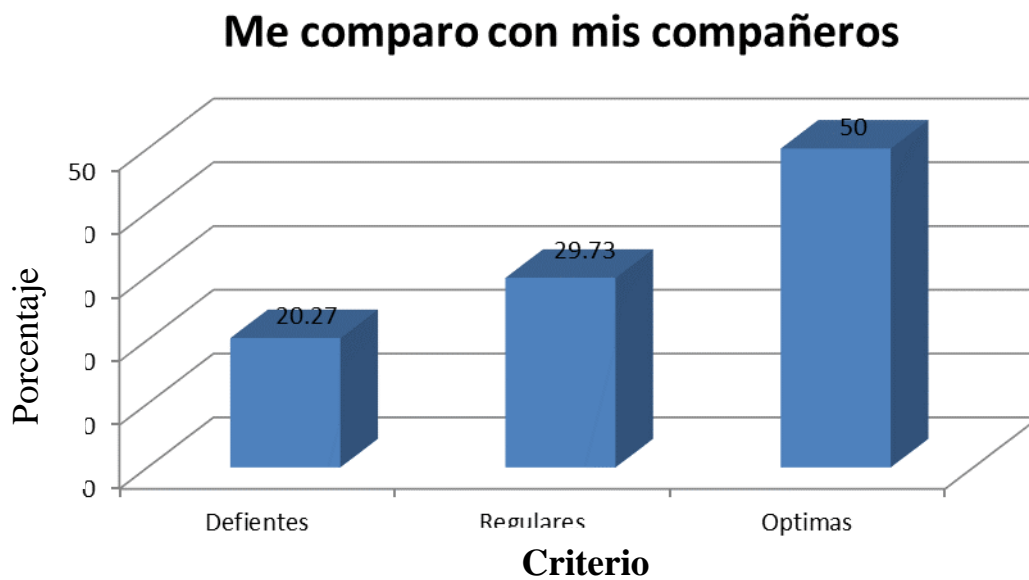
Interpretación.

El ítem alude a la empatía y como se puede apreciar en este rubro hay un significativo porcentaje, 51.35% a favor de las relaciones interpersonales óptimas; es decir la empatía está en buen grado en la carrera técnica de enfermería.

Tabla N° 11*Me comparo con mis compañeros*

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	15	20.27	15	20.27
Regulares	22	29.73	37	50.00
Óptimas	37	50.00	74	100.00
Total	74	100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de semestre del 2019-II



Interpretación.

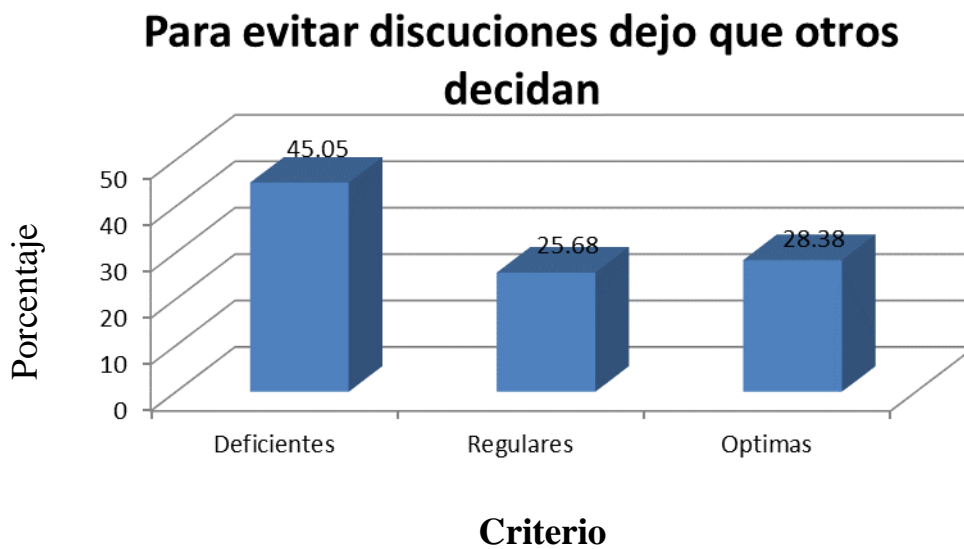
En el gráfico se puede observar que las relaciones interpersonales en su dimensión autoestima registra un significativo 50% que constituye que las relaciones interpersonales se dan óptimamente en esta dimensión, frente a un 20.27% de encuestados que marcaron la respuesta incorrecta.

Tabla N° 12

Para evitar discusiones deo que otros decidan

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	34	45.95	34	45.95
Regulares	19	25.68	53	71.63
Optimas	21	28.38	74	100.00
Total 74		100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de semestre del 2019-II



Interpretación.

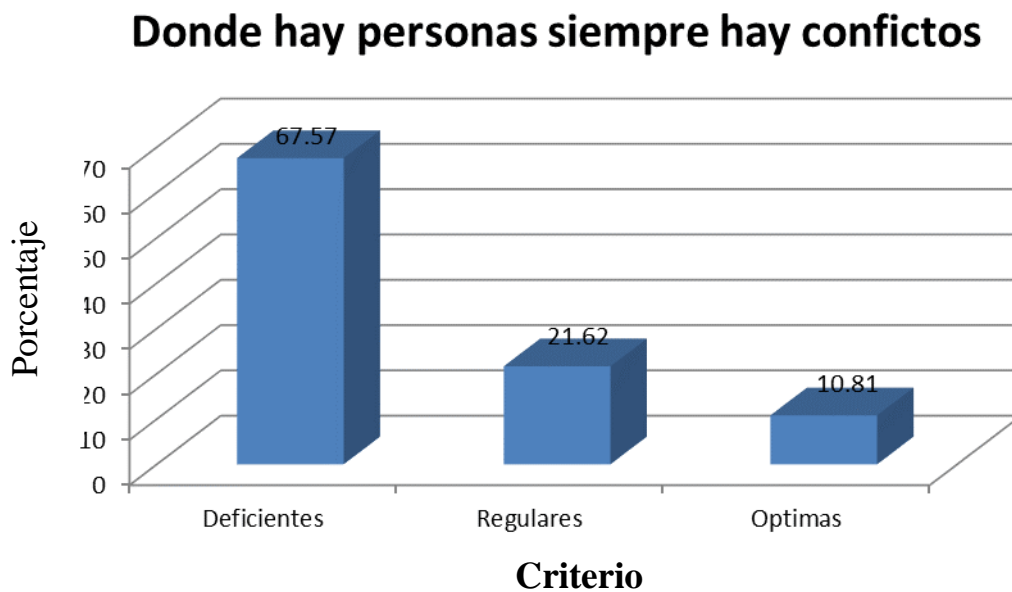
Aquí se puede apreciar que la comunicación asertiva registra 45.95% en su criterio deficiente y sólo el 28.38% de los encuestados marcaron óptimamente.

Tabla N° 13

Donde hay personas siempre hay conflictos

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	50	67.57	50	67.57
Regulares	16	21.62	66	89.19
Optimas	8	10.81	74	100.00
Total 74		100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de semestre del 2019-II



Interpretación.

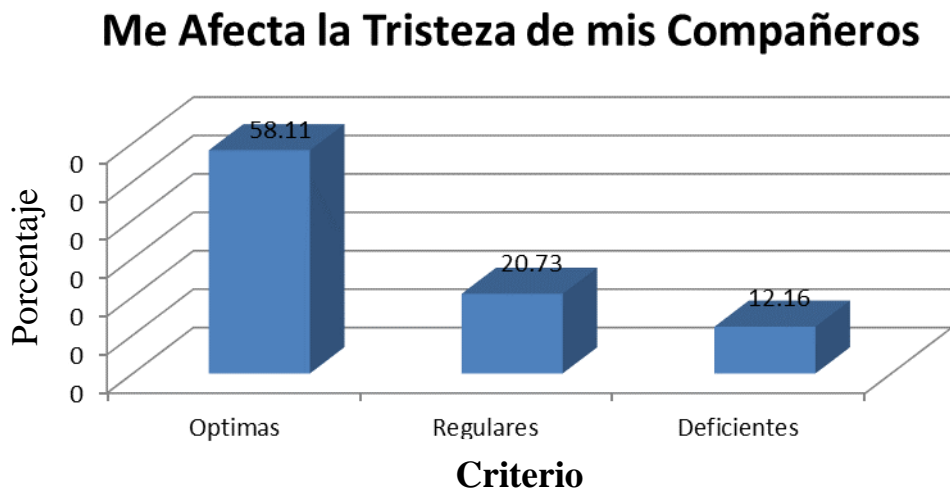
El gráfico evidencia claramente un alto nivel de deficiencia (67.57%) en lo que respecta al manejo y solución de conflictos frente a un magro 10.81% de encuestados que respondieron acertadamente.

Tabla N° 14

Me afecta la tristeza de mis compañeros

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	43	58.11	43	58.11
Regulares	22	29.73	65	87.84
Optimas	9	12.16	74	100.00
Total 74		100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P.
Túpac Amaru de semestre del 2019-II



Interpretación.

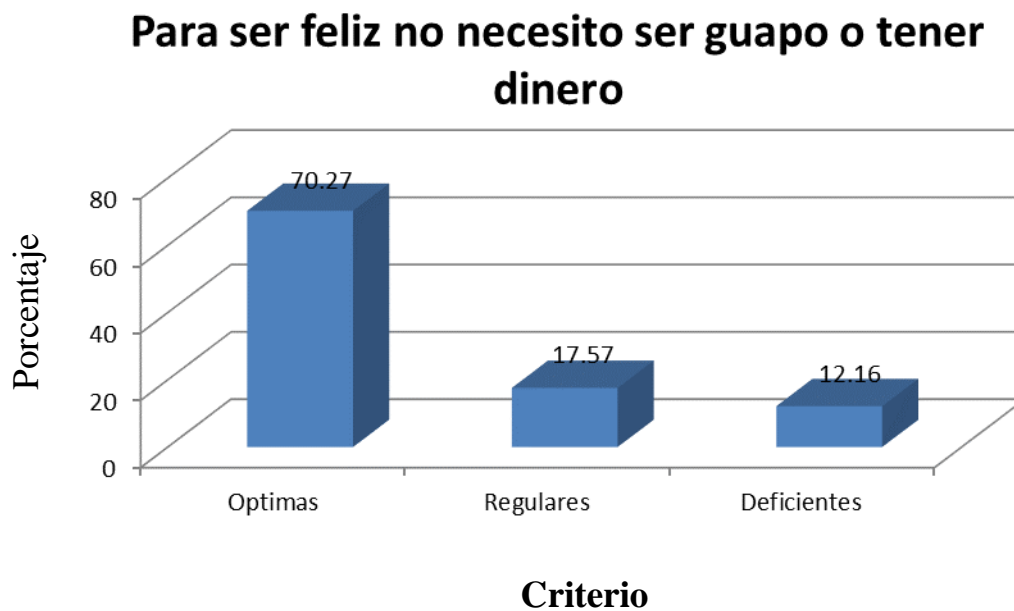
El gráfico evidencia que en el rubro de la empatía hay una tendencia significativa a las relaciones acertadas con un 58.11% frente al 12.16% de los encuestados que erraron su respuesta.

Tabla N° 15

Para ser feliz no necesito ser guapo o tener dinero

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	52	70.27	52	70.27
Regulares	13	17.57	65	87.84
Optimas	9	12.16	74	100.00
Total 74		100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de semestre del 2019-II



Interpretación.

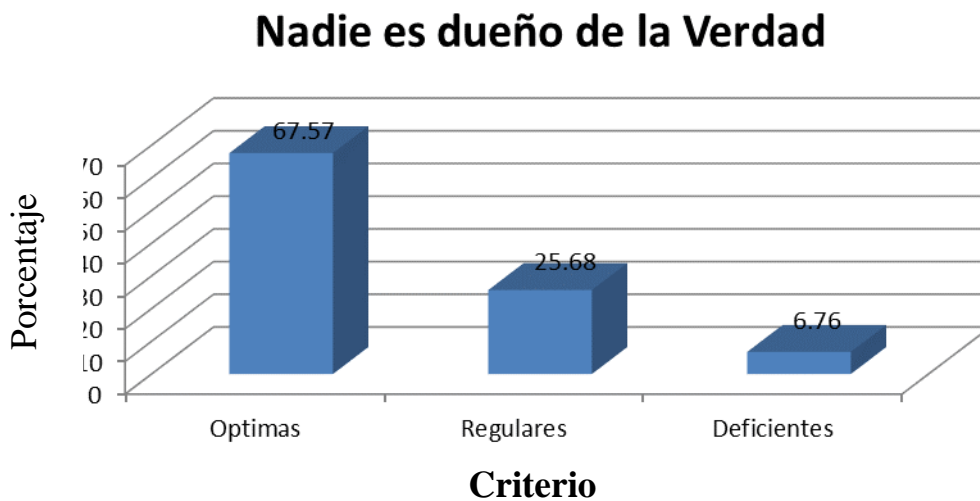
Como se puede apreciar en el gráfico queda determinado que el autoestima registra una tendencia altamente eficiente, registrando un 70.27% frente al 12.16% de los encuestados que erraron su respuesta. Lo que significa que para este rubro las relaciones interpersonales se dan óptimamente.

Tabla N° 16

Nadie es dueño de la verdad

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	50	67.57	50	67.57
Regulares	19	25.68	69	93.25
Optimas	5	6.76	74	100.00
Total 74		100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de semestre del 2019-II



Interpretación.

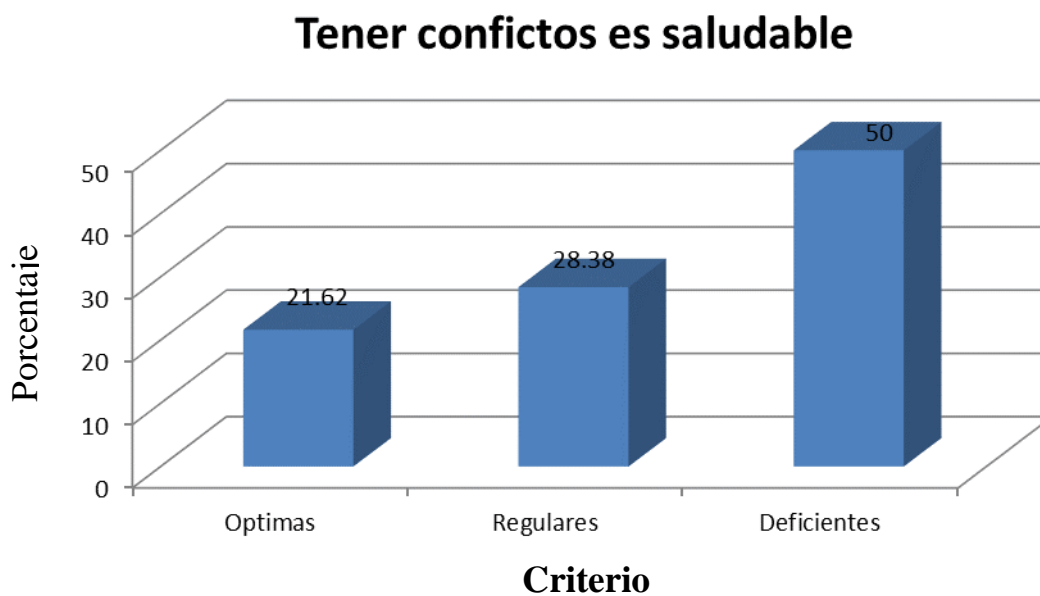
Este aspecto referido a la comunicación asertiva se puede apreciar que 67.57% de los encuestados marcaron correctamente frente al 6.76% que piensa contrariamente

Tabla N° 17

Tener conflictos es saludable

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	16	21.62	16	21.62
Regulares	21	28.38	37	50.00
Optimas	37	50.00	74	100.00
Total 74		100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de semestre del 2019-II



Interpretación.

Aquí el manejo y solución de conflictos se ve resquebrajado ya que el 50% de los encuestados piensa que los conflictos son dañinos en sí mismos frente a un 21.62% que piensa lo contrario. Lo que significa que la muestra considera erróneamente que los conflictos no ayudan a mejorar las relaciones y la productividad.

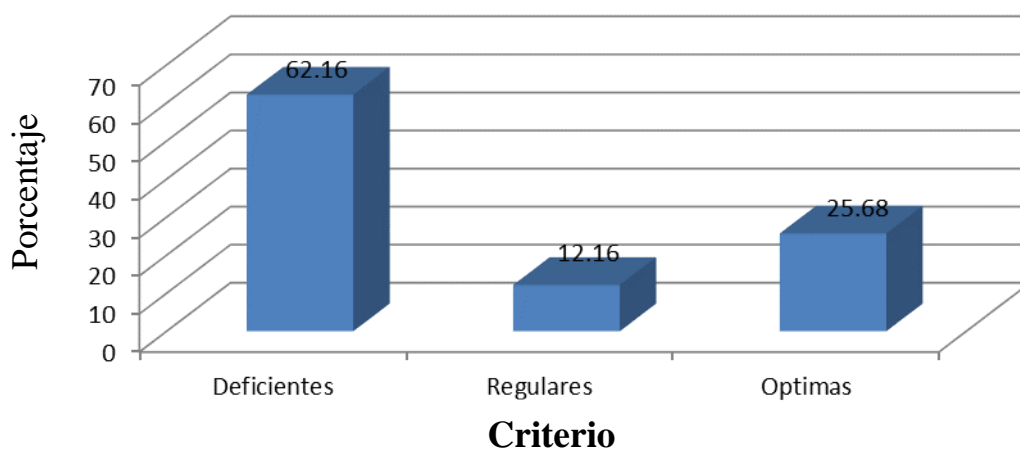
Tabla N° 18

No me meto con nadie no me gusta que se metan conmigo

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	46	62.16	46	62.16
Regulares	9	12.16	55	74.32
Optimas	19	25.68	74	100.00
Total 74		100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de semestre del 2019-II

No me meto con nadie no me gusta que se metan conmigo



Interpretación.

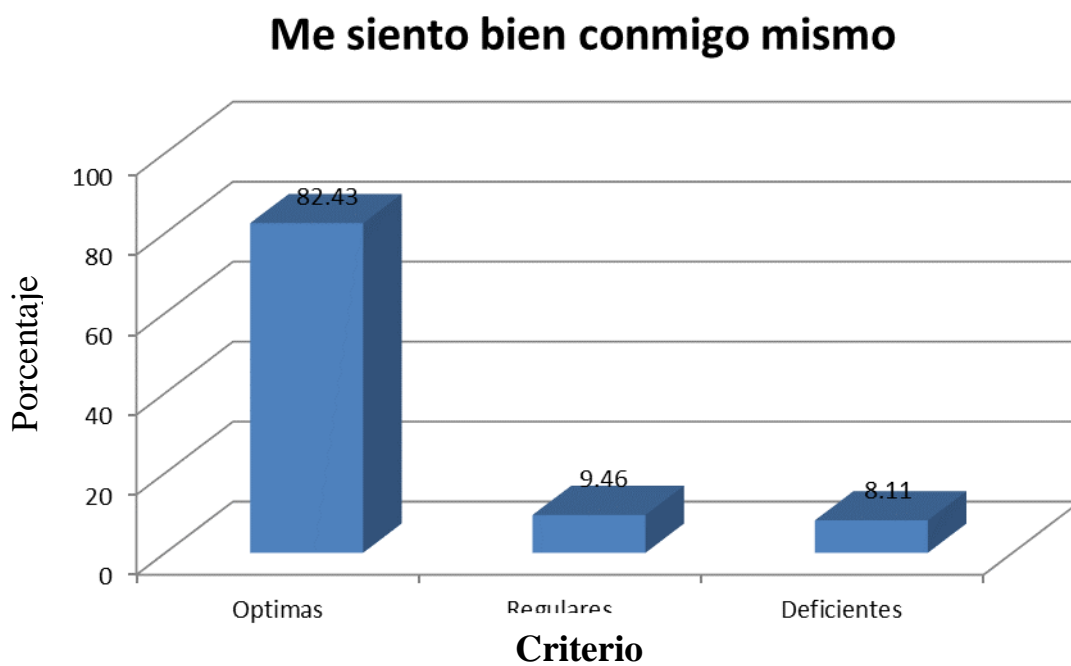
En este rubro la empatía tiene un alto nivel de deficiencia 62% frente al 25%. Lo que constituye un serio problema en las relaciones interpersonales.

Tabla N° 19

Me siento bien conmigo mismo

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	61	82.43	62	83.78
Regulares	7	9.46	69	93.24
Optimas	6	8.11	75	101.35
Total 74		100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de semestre del 2019-II



Interpretación.

El gráfico presenta un altísimo porcentaje (82.43%) con respecto a la autoestima óptima frente un 8.11% deficientes. Esto implica un buen indicador respecto las relaciones interpersonales óptimas.

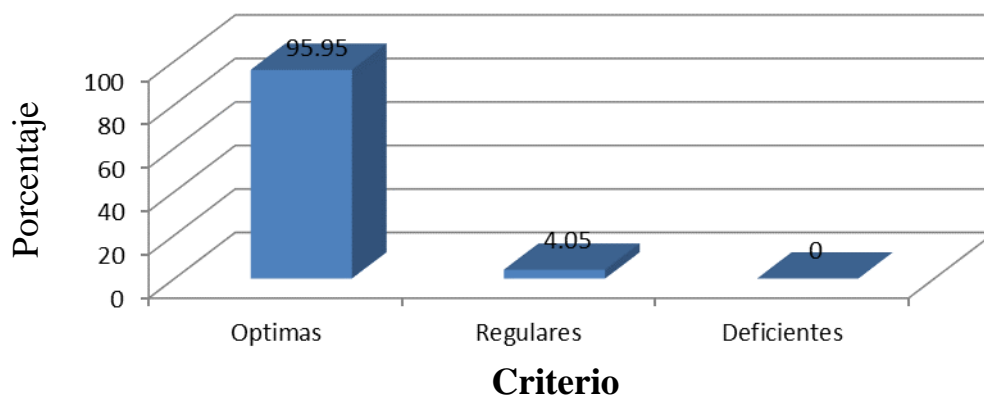
Tabla N° 20

Planteo soluciones teniendo en cuenta a los demás

Criterio	FA	FR (%)	FAA	FRA (%)
Deficientes	71	95.95	71	95.95
Regulares	3	4.05	74	100.00
Optimas	0	0.00	74	100.00
Total 74		100.00		

Fuente: Encuesta aplicada a los alumnos de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de semestre del 2019-II

Planteo Soluciones tomando en cuenta a los demás



Interpretación.

Aquí se puede observar el más alto porcentaje, es decir que el 95.95% de los encuestados tienen, respecto a este ítem de comunicación asertiva una acepción óptima frente a 10.00% que piense lo contrario.

Prueba de hipótesis.

La prueba de la hipótesis se realizó mediante la Fórmula de Pearson y para mayor seguridad también utilizamos el Coeficiente de Correlación del Excel siendo mínima la diferencia en los resultados. En donde.

N° : Corresponde al número de alumnos encuestados

X : Es el Promedio Ponderado del Semestre 2015 II

Y : El puntaje alcanzado en la encuesta sobre Relaciones Interpersonales

No	Código	Nota (X)	RR II (Y)	X ²	Y ²	XY
1	2820042044	17.91	54	320.77	2916	967.14
2	2820050167	17.86	50	318.98	2500	893
3	2820041269	17.60	56	309.76	3136	985.6
4	2820041273	17.32	52	299.98	2704	900.64
5	2820042025	17.00	46	289.00	2116	782
6	2820051201	16.90	56	285.61	3136	946.4
7	2820052047	16.71	51	279.22	2601	852.21
8	2820042023	16.43	46	269.94	2116	755.78
9	2820050050	16.14	48	260.50	2304	774.72
10	2820041252	16.05	52	257.60	2704	834.6
11	2820050164	15.88	51	252.17	2601	809.88
12	2820042149	15.76	41	248.38	1681	646.16
13	2820052092	15.76	34	248.38	1156	535.84
14	2820051089	15.57	40	242.42	1600	622.8

15	2820042062	15.46	38	239.01	1444	587.48
16	2820052081	15.43	34	238.08	1156	524.62
17	2820050040	15.29	38	233.78	1444	581.02
18	2820051048	15.29	31	233.78	961	473.99
19	2820052095	15.29	33	233.78	1089	504.57
20	2820041272	15.14	38	229.22	1444	575.32
21	2820052097	15.05	41	226.50	1681	617.05
22	2820051121	14.90	36	222.01	1296	536.4
23	2820042035	14.86	35	220.82	1225	520.1
24	2820052007	14.67	45	215.21	2025	660.15
25	2820041080	14.57	38	212.28	1444	553.66
26	2820050032	14.57	36	212.28	1296	524.52
27	2820041345	14.48	42	209.67	1764	608.16
28	2820052091	14.48	20	209.67	400	289.6
29	2820052001	14.43	31	208.22	961	447.33
30	2820050045	14.26	37	203.35	1369	527.62
31	2820041024	14.14	32	199.94	1024	452.48
32	2820051012	14.10	25	198.81	625	352.5
33	2820051113	14.08	35	198.25	1225	492.8
34	2820052056	14.00	27	196.00	729	378
35	2820052003	13.81	32	190.72	1024	441.92
36	2820212114	13.67	32	186.87	1024	437.44
37	2820051032	13.58	31	184.42	961	420.98
38	2820051116	13.43	37	180.36	1369	496.91
39	2820052088	13.24	31	175.30	961	410.44
40	2820041351	13.10	36	171.61	1296	471.6
41	2820041189	12.95	22	167.70	484	284.9
42	2820041245	12.48	35	155.75	1225	436.8
43	2820042060	12.36	35	152.77	1225	432.6
44	2820050132	12.34	29	152.28	841	357.86

45	2820052108	12.32	35	151.78	1225	431.2
46	2820041296	12.32	35	151.78	1225	431.2
47	2820051076	12.32	33	151.78	1089	406.56
48	2820041271	12.20	27	148.84	729	329.4
49	2820051192	12.16	36	147.87	1296	437.76
50	2820050032	12.14	30	147.38	900	364.2
51	2820051086	12.10	26	146.41	676	314.6
52	2820051142	12.00	28	144.00	784	336
53	2820042145	12.00	27	144.00	729	324
54	2820051981	11.70	26	136.89	676	304.2
55	2820051084	11.68	21	136.42	441	245.28
56	2820050007	11.58	14	134.10	196	162.12
57	2820241187	11.54	17	133.17	289	196.18
58	2820051180	11.52	20	132.71	400	230.4
59	2820051082	11.47	16	131.56	256	183.52
60	2820041274	11.38	11	129.50	121	125.18
61	2820050086	11.30	20	127.69	400	226
62	2820041285	11.28	16	127.24	256	180.48
63	2820052001	11.26	10	126.79	100	112.6
64	2820041278	11.26	12	126.79	144	135.12
65	2820051985	11.24	14	126.34	196	157.36
66	2820041286	11.20	14	125.44	196	156.8
67	2820051146	11.00	16	121.00	256	176
68	2820041462	10.98	12	120.56	144	131.76
69	2820041270	10.74	8	115.35	64	85.92
70	2820052082	10.65	12	113.42	144	127.8
71	2820050001	10.43	14	108.78	196	146.02
72	2820041174	10.33	20	106.71	400	206.6
73	2820052036	10.26	14	105.27	196	143.64
74	2820050061	10.20	16	104.04	256	163.2

Σ	1000.90	2289	13864.80	82263	32676.69
Media	13.53	30.93	187.36	1112	
For.Pearson	0.96826058				
Cf. Crr. Exel	0.88678059				

En donde se cruzó el Promedio Ponderado del Semestre 2019 II con el puntaje alcanzado en la encuesta sobre Relaciones Interpersonales

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Como era de esperarse los resultados a los que hemos arribado confirmaron la hipótesis dado que se ha determinado que las relaciones interpersonales influyen directamente con el rendimiento académico; es decir a mejores relaciones interpersonal mayor será el rendimiento académico. Sin embargo, es necesario señalar que no son determinantes ya que podrían observarse otras variables que puedan influir en el rendimiento.

Por otro lado, se ha observado que los estudios que se realizaron anteriormente fueron desarrollados en diferentes contextos socio económico y cultural, no obstante, los resultados han sido similares, en el sentido que las relaciones interpersonales de alguna manera ejercen una fuerza gravitante en el rendimiento académico.

En primer término debemos señalar que las acepciones de los diferentes autores que hemos consultado coinciden en varios elementos que nos han permitido establecer las Dimensiones de nuestra principal variable "Relaciones Interpersonales": La comunicación asertiva, de vital importancia ya que ninguna relación eficaz puede darse dentro de un clima de agresividad o indiferencia, en tal sentido la comunicación asertiva, entendida como un proceso mediante el cual una persona o un grupo de personas expresan sus ideas, sentimientos, opiniones, intereses, temores, demandas, etc. considerando y teniendo en cuenta las ideas, sentimientos, opiniones, intereses, temores, demandas, etc., de su o sus interlocutores. Sólo así podemos aspirar a un proceso comunicativo eficaz. Por otro lado, se debe tener en cuenta que para considerar o respetar a nuestros interlocutores o a las personas con quienes alternamos cualquiera que fuere el motivo, necesitamos como presupuesto imprescindible cultivar y desarrollar habilidades de empatía; es decir desarrollar la capacidad de "ponerse en los zapatos del otro", de cultivar un grado de sensibilidad y emoción social que nos permita interesarnos real y sinceramente por nuestros semejantes. Esto a su vez demanda la necesidad de asumir una actitud madura y consciente del respeto a nosotros mismos; dicho de otra forma necesitamos tener un sentido de

autoestima lo suficientemente desarrollado y maduro para asumir comportamientos autosuficientes o autócratas. El respeto, afecto, cariño y lealtad a uno mismo pasa por autoconocimiento adecuado y objetivo, la auto aceptación de quién somos, de dónde venimos, qué queremos y qué podemos hacer. Siendo un poco más holísticos diremos, cuál es nuestro rol en la sociedad, cuál es nuestro mandato y filosofía de vida. Con todo ello estaremos en capacidad de conocer, manejar adecuadamente y solucionar funcionalmente a los conflictos o vicisitudes que nos plantea la vida. Dichas conclusiones tienen cierta relación con el trabajo de Guevara (2016) quien en su trabajo desarrollado en la ciudad de Ambato, Ecuador, llegó a la conclusión que en la cooperativa de crédito y ahorro analizada no existe un buen clima laboral. Mientras que las relaciones interpersonales entre los trabajadores están muy debajo del nivel esperado. También en el estudio de Moreno y Pérez (2018) que se desarrolló en Colombia se llegó a la conclusión que las relaciones interpersonales se correlacionan de manera significativa con el clima laboral en la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba.

Por otro lado, se debe de señalar, que el sustento teórico del presente trabajo de investigación, nos permite señalar que las instituciones de cualquier tipo y mejor aún las que imparten educación superior demandan como elemento imprescindible, una política de clima institucional o de buenas relaciones humanas que le asegure la efectividad y alta productividad de sus trabajadores. Como ha quedado demostrado por las diferentes teorías ampliamente desarrolladas por el humanismo en todas sus tendencias, el ser humano necesita del respeto a su dignidad, a sus derechos y sobre todo el respeto a un ambiente emocional y social saludable, que contribuya a su realización personal, profesional y familiar. Si una empresa o institución educativa le ofrece esto al ser humano, el resultado inmediato y en relación directa será su rendimiento ya sea académico, profesional o de productividad.

Es así, que de acuerdo al valor del coeficiente Pearson (0,9682) se puede determinar que existe relación con el estudio de Fano (2019) que teniendo en

cuenta los resultados obtenidos se logró concluir que el trabajo colegiado influye de manera significativa en el desempeño docente, siendo corroborado por el coeficiente de Correlación r de Pearson = 0.932, el cual revela una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

De igual manera, en el trabajo de Velezmoro (2019) resultados indican que el Rho de Spearman fue de 0.895, lo que permite concluir la relación significativa entre las relaciones interpersonales y el clima institucional.

Finalmente, en el estudio de Llacta y Sánchez (2016) se encontró también similitudes con sus conclusiones donde se establece que: docentes que demuestran un nivel muy favorable es un 42.9 %, mientras que el 24% regular y desfavorable el 32 % del Clima Institucional; en las Relaciones Humanas se encuentran en un nivel bueno 46.4%, regular el 26.4 % y deficiente el 37%. La conclusión es que el Clima Institucional se relaciona de manera significativa con las Relaciones Humanas, tal como muestran las evidencias, siendo el coeficiente correlación Rho de Spearman 0.689 donde se observa moderada semejanza entre las variables.

CONCLUSIONES

- La Hipótesis central fue confirmada mediante la fórmula de Pearson existiendo una correlación,; directa entre las interrelaciones interpersonales de los alumnos y docentes de la carrera técnica de enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru del semestre 2019-II. y el Rendimiento Académico, en un nivel de significación de 0.9682.
- Se ha determinado que tanto en los docentes como en los alumnos hay deficiencias en el manejo de conflictos y la comunicación asertiva.
- Las relaciones interpersonales, en el I.S.T.P. Túpac Amaru de Cusco son regulares pero pueden mejorar sustancialmente, no obstante hay algunas dimensiones que tienen deficiencias.

RECOMENDACIONES

1. Implementar políticas institucionales que incluyan campañas de mejoramiento de las relaciones interpersonales.
2. Desarrollar ciclos de capacitación docente y del alumnado en general en temas de comunicación asertiva, autoestima, empatía y manejo y solución de conflictos.
3. Diseñar estrategias para el mejoramiento de las relaciones institucionales dentro del IS.T.P. Túpac Amaru de Cusco dentro de su Área de influencia y entre el mercado objetivo.
4. Elevar propuestas de modificación de la currícula incluyendo asignaturas relacionados con las buenas relaciones interpersonales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, Y. (2014) Apatía, desmotivación, desinterés, desgano y falta de participación en adolescentes mexicanos. Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación. Xalapa, México.
- Auchard, H. (2005) Interacción Personal y Relaciones Humanas, Edt. Universidad de la Frontera; México –Temuco Colectivo de Psicopedagogos. Enciclopedia Pedagógica. Edt. Pro Libros, Colombia – Bogotá.
- Araujo, P. y Caballero, E. (2017) Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresas castañeras de Puerto Maldonado durante el año 2016. Universidad Peruana Unión.
- Bandura, A. (1997) Teoría social cognitiva de la personalidad. Ed. Freeman. New York.
- Bazán, J. (2000) Relaciones Interpersonales en la Educación. Edt. Nuevo Océano. España - Madrid.
- Bejarano, P. (2017) Influencia de la Comunicación Interna en el Clima Laboral de los docentes de la I.E. “Mis Primeras Huellitas”. Universidad César Vallejo.
- Bustamante, S. (2001) Necesidad de logro, Locus de Control y Rendimiento Académico. Laboratorio de Psicología. Universidad de Los Andes. Venezuela. Tesis Doctoral.
- Cabezas, H. (2003) Las relaciones interpersonales y su incidencia en el servicio al cliente interno del municipio metropolitano de Pichincha. Universidad Técnica de Ambato.
- Carrasco, J. (1985) La recuperación educativa. Ed. Anaya. Madrid.
- Castro, J. (1990) Relaciones Interpersonales, Edt. Universo; Perú - Lima.
- Chávez, E. (2003) Acerca del trabajo en equipo o grupos. Ciudad de La Habana.
- Clifton, C. (1999) Teorías del aprendizaje. Ed. Tecla. Santiago de Chile.
- Corona, A. (2012) Los equipos de trabajo como estrategia de diferenciación. Estudios generales.
- Díaz, M., Peio, A., Arias, J., Escudero, T., Rodríguez, S. y Vidal, G. (2002) Evaluación del rendimiento académico en la enseñanza superior. Revista de Educación Investigativa. Chile.

- Ehrlich, I. (2003) Participación en actividades ilegales: una teoría empírica de investigación. Chicago.
- Espinosa, M. (2016) Análisis del grado de relación entre las relaciones interpersonales y el clima percibido por los miembros de la comunidad académica en la institución educativa Omaira Sánchez Garzón. Universidad Ean de Cartagena. Colombia.
- Fano, S. (2019) El trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Catalina, San Román de Juliaca. Universidad Nacional de San Agustín.
- Fawterry, H. (2001). Educación Humanista; Edt. Me Graw-Hill; Colombia - Bogotá.
- Fingeman, G. (1991) Relaciones Interpersonales. Edt. Ateneo; Argentina - Buenos Aires.
- Flores et a. (1999) Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad del Altiplano. Puno.
- Fontrodona, J. (2000) El Humanismo y la Dirección de las Empresas. Guatemala.
- Gimeno, J. (1992) La evaluación de la enseñanza. Ed. Morata. Madrid.
- Goleman, D. (1995) Inteligencia emocional. Bantman Books. New York.
- Gonzáles, F. (2002) Comunicación educativa, personalidad y desarrollo. Universidad La Habana. Cuba. Tesis Doctoral.
- Guevara, P. (2016) Clima laboral y relaciones interpersonales del área administrativa de la matriz de la Cooperativa de ahorro y crédito "San Francisco Ltda. De la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Irureta, L. (2000) Motivación de Logro y Aprendizaje Escolar. Trabajo de Ascenso. Universidad Central de Venezuela. Facultad de Humanidades y Educación. Tesis Doctoral.
- Justo, O. (2017) 10 estrategias para trabajar en equipo y multiplicar la productividad. Ed. San José. México.
- Lezcano, G. (2003) Situación de las habilidades sociales en adolescentes escolares del Perú. Minedu. Lima.

- López, M. (2005) Situación del Rendimiento Académico Universitario en Bolivia, Paraguay y Perú. Colombia. Fecha de Acceso 12 de Setiembre del 2005.
- Llacta, A. y Sánchez, C. (2016) Clima institucional y relaciones humanas según los docentes de la RED de la UGEL 01 San Juan de Miraflores. Universidad César Vallejo.
- Marroquin, D. (2018) Propuesta de estrategias para la implementación del trabajo en equipo en las pequeñas empresas de Chalco. UNAM.
- Mauricio, G. (2016) Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el nivel primario de la Institución Educativa Experimental Antonio Guillermo Urrelo – 2015. Universidad Nacional de Cajamarca.
- Monjas, M. (1999) Programa de enseñanza de habilidades de interacción social (PEHIS) para niños y niñas de edad escolar. Madrid.
- Moreno, S. y Pérez, E. (2018) Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó.
- Muñoz, C. (2009) Las relaciones interpersonales en la clase de Educación Física. Universidad de Medellín.
- Novaez, M. (2016) Psicología de la actividad escolar. Ed. Iberoamericana. México
- Olivera, S. y Revillet, I. (2013) El trabajo en equipo desde la percepción del profesional de salud servicio de neonatología, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, 2012. Universidad Santo Toribio de Mogrovejo.
- Olivero, L. (2003) Medición de Relaciones Interpersonales. Universidad La Habana. Cuba.
- Parra, A. (2003) Relaciones interpersonales y Rendimiento académico de los participantes del programa de formación de técnicos medios industriales. Universidad de los Andes. Venezuela. Tesis Doctoral.
- Pizarro, R. (1985) Rasgos y actitudes del profesor efectivo. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Prieto, M. (2003) La amistad en la mentalidad medieval. Ed. Pirámide.
- Prieto, M., Illán, N. y Arnáiz, P. (1995) Programas para el desarrollo de habilidades sociales. Ed. Marfil. España.

- PUCP (2002) Fundamentos de la Conciliación Extrajudicial. Edt. Fondo PUPC, Perú - Lima.
- Puente, H. (1970) Las relaciones interpersonales íntimas. UNAM.
- Quevedo, E. (1993) Rasgos de continuidad del rendimiento académico. PUCP. Lima.
- Romero, G. (2005) Motivación y Rendimiento del Estudiante y Evaluación al Profesor. Laboratorio de Psicología. Universidad de los Andes. Venezuela. Tesis Doctoral
- Ruiz, A. (2005) Estrategias y Métodos Pedagógicos. Edt.
- Sánchez, F. (2008) Enseñar a través de las habilidades sociales. Universidad de Barcelona.
- Solórzano, N. (2001) Manual de Actividades para el Rendimiento Académico. México.
- Sotillo, R. (2005) El Nuevo Humanismo en la Economía. Ed. Graó.
- Stranger, J. (1999) La Personalidad y el Carácter. 2da Edición, Edt. Grad S.A. México D.F.
- Touron, F. (1985) Factores del rendimiento académico. Universidad de Navarra. España.
- Velezmoro, T. (2019) Clima organizacional y desenvolvimiento de los docentes en una institución educativa de Nuevo Chimbote. Universidad César Vallejo.
- Weil, P. (2001) Relaciones Humanas. Edt. Kapéúsz.. Argentina - Buenos Aires.
- Wiggins, S. (1996) Escala de Relaciones Interpersonales Edt. Ávila Espada; España - Madrid.

ANEXOS

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSTGRADO

Encuesta sobre Relaciones Interpersonales

Sexo	M	F	Ciclo		Código	
------	---	---	-------	--	--------	--

Estimado alumno (a), la presente encuesta pretende determinar el grado de Relaciones Interpersonales entre docentes y estudiantes de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de Cusco y cómo esto influye en tu Rendimiento Académico. Los resultados serán debidamente procesados y analizados para luego ponerlos a disposición de las autoridades respectivas a fin de contribuir al mejoramiento del servicio educativo.

A continuación te presentamos 20 ítems; léelos detenidamente y marca cómo realmente eres o te sientes en este momento. Recuerda que de la seriedad de tus respuestas depende el éxito de este trabajo.

Para dar tus respuestas, debes marcar solo uno de los siguientes símbolos:

+ : Si, totalmente de acuerdo

? : A veces, puede ser, ni sí ni no definitivamente

- : No, totalmente en desacuerdo

Muchas gracias por tu colaboración.

1.... Los conflictos son malos nos dañan, nos afectan; por eso

hay que evitarlos, neutralizarlos o extirparlos.....

+	?	-
---	---	---

2. Soy reservado, discreto no me meto en los problemas de mis

compañeros y/o profesores

+	?	-
---	---	---

3. Cuando estoy acompañado o en grupo soy más expresivo y

+	?	-
---	---	---

colaborador, me siento más seguro.....

4. Aún cuando tengo la razón no defiendiendo apasionadamente mis ideas, opiniones o puntos de vista

+	?	-
---	---	---

5. La solución de un conflicto es muy sencilla: "el que la hace la paga"

+	?	-
---	---	---

6. Pienso que todos tenemos problemas y dificultades, y que cada uno se las arregla como puede

+	?	-
---	---	---

7. Tengo temor de no hacer bien la cosas que se me encarga y cuando me miran me siento incómodo

+	?	-
---	---	---

8. No soy hipócrita, siempre digo lo que no me gusta o lo que está mal, así se molesten

+	?	-
---	---	---

9. Considero que para solucionar un conflicto siempre hay que estar dispuestos a perder o ceder algo

+	?	-
---	---	---

10. Me interesa saber por qué mi compañero o mi profesor está molesto, triste o contento

+	?	-
---	---	---

11. A menudo comparo mi apariencia física, mi rendimiento académico o mi situación económica con la de mis compañeros

+	?	-
---	---	---

12. Para evitar discusiones, dejo que mis compañeros decidan, aún cuando sé que no tienen la razón

+	?	-
---	---	---

13. Donde hay personas siempre habrá conflictos, mejor es acostumbrarse a ellos y tratar de sobrellevarlos.....

+	?	-
---	---	---

14. Me afecta la tristeza de mis compañeros (as) y/o profesores

+	?	-
---	---	---

(as) y me alegra su bienestar o su alegría

15. Para sentirme bien y ser feliz, no necesito ser guapo (a), tener dinero o ser muy inteligente.....

+	?	-
---	---	---

16. Creo que nadie es dueño de la verdad y que de todos se puede aprender algo

+	?	-
---	---	---

17. Tener conflictos es saludable, porque nos ayudan a visualizar los problemas

+	?	-
---	---	---

18. Yo no me meto con nadie, por eso no me gusta que se metan conmigo

+	?	-
---	---	---

19. Me siento bien conmigo mismo aun que no sea perfecto o me falten muchas cosas

+	?	-
---	---	---

20. Siempre planteo soluciones tomando en cuenta las opiniones de los demás

+	?	-
---	---	---

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES
<p>¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales de los docentes y alumnos del semestre 2019 – II de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru, con el rendimiento académico?.</p>	<p>Existe buena relaciones interpersonales entre los docentes y alumnos del semestre 2019-II de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de Cusco y el buen rendimiento académico.?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales de los docentes y alumnos del semestre 2019-II de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. Túpac Amaru de Cusco con el rendimiento académico.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Establecer el grado de relaciones interpersonales entre los docentes y alumnos de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T. Publico de Túpac Amaru de Cusco.</p> <p>b) Identificar el rendimiento académico de los alumnos del Semestre 2019-II de la Carrera Técnica de Enfermería del I.S.T.P. de Túpac Amaru de Cusco.</p> <p>c) Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y su rendimiento académico.</p> <p>d) Plantear estrategias para mejorar el nivel de las relaciones interpersonales entre docentes y alumnos.</p>	<p>Variable independiente RELACIONES INTERPERSONALES</p> <p>Variable dependiente RENDIMIENTO ACADÉMICO</p>