

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO  
ESCUELA DE POSGRADO**



**RELACIONES INTERPERSONALES Y SU IMPACTO EN LAS EVALUACIONES  
DE DESEMPEÑO DE COLABORADORES DE JORNADA ESCOLAR  
COMPLETA- FERREÑAFE 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR  
VICTOR EDUARDO RAMOS CAMPOS**

**ASESOR  
ANGEL EDUARDO LLATAS RIVAS  
<https://orcid.org/0000-0002-1452-808X>**

**Chiclayo, 2022**

**Relaciones interpersonales y su impacto en las evaluaciones de  
desempeño de colaboradores de jornada escolar completa–  
Ferreñafe 2019**

PRESENTADA POR:  
**Victor Eduardo Ramos Campos**

A la Escuela de Posgrado de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el grado académico de

**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR:

Vasquez Santisteban Alex Humberto  
PRESIDENTE

Gamarra Flores Carla Ethel  
SECRETARIO

Angel Eduardo Llatas Rivas  
VOCAL

## **Dedicatoria**

A Dios creador eje importante y fundamental en mi camino, a mi padre Víctor Bladimir Campos Condor, que desde pequeño me impartió valores, virtudes, mentalidad de crecer profesionalmente, y ahora desde el cielo me continúa guiando y cuidando.

## **Agradecimiento**

Un profundo agradecimiento a Dios, que ha guiado mis pasos con dedicación y fuerza para lograr mis propósitos en la vida. A mi madre, por su amor y su apoyo incondicional; a mis maestros y asesores por el soporte formativo, a todas las personas que colaboraron indirectamente en la realización de la investigación.

## Índice

Resumen.....	6
Abstract.....	7
I. Introducción .....	8
II. Marco Teórico.....	11
2.1 Antecedentes:.....	11
2.2 Bases Teóricas: .....	15
III. Hipótesis.....	20
IV. Metodología.....	20
4.1. Tipo y nivel de investigación:.....	20
4.2. Diseño de la investigación: .....	20
4.3. Población, muestra y muestreo: .....	20
4.4. Criterios de selección:.....	21
4.5.Operacionalización de Variables .....	21
4.5. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos.....	22
4.6. Procedimiento .....	24
4.8. Plan de procesamiento y análisis de datos: .....	24
4.9. Matriz de consistencia.....	25
4.10. Consideraciones éticas .....	26
V. Resultados y Discusión.....	26
VI. Conclusiones.....	33
VII. Recomendaciones .....	35
VIII. Referencias Bibliográficas .....	36
IX. ANEXOS .....	40

## Lista de tablas

<b>Tabla 1:</b> Operacionalización de la Variable.....	18
<b>Tabla 2:</b> Valoración de la ficha de evaluación de desempeño J.E.C.....	21
<b>Tabla 3:</b> Matriz de Consistencia.....	22
<b>Tabla 4:</b> Resultado en la muestra de acuerdo a las características Sociodemográficas. ....	23
<b>Tabla 5:</b> Escalas valorativas de la relación interpersonal y sus dimensiones.....	24
<b>Tabla 6:</b> Niveles a determinar en los resultados de las fichas de evaluación de desempeño.....	26
<b>Tabla 7:</b> Correlación entre Relaciones interpersonales y la Evaluación del Desempeño.....	27
<b>Tabla 8:</b> Grado de relación para el coeficiente de correlación de Spearman.....	28
<b>Tabla 9:</b> Determinar la influencia de la competencia, benevolencia e integridad en la evaluación del desempeño.....	28
<b>Tabla 10:</b> Determinar el impacto de las relaciones interpersonales en la evaluación del desempeño. ....	29

## Resumen

El objetivo es determinar el impacto de las relaciones interpersonales en las evaluaciones de desempeño de colaboradores de Jornada Escolar Completa de Ferreñafe 2019. Para ello, se usó una metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel explicativo, mediante instrumentos de recolección de datos a 59 colaboradores de 07 I.E de J.E.C. de Ferreñafe. Además, para medir las relaciones interpersonales se aplicó un cuestionario de 13 ítems del modelo de SRIT de Yáñez, Arenas & Ripoll (2010) y se tomó resultados de evaluaciones de desempeño del modelo de servicio J.E.C. del Ministerio de Educación del Perú. Concluyendo que, según los resultados las muestras de respeto, buen trato, compromiso con el personal y el reconocimiento hacia el personal tiene un impacto significativo en la evaluación del desempeño, permitiendo ejecutar actividades con confiabilidad, demostrando valores y desarrollando sus conocimientos adquiridos, mejoran el compromiso y las ganas de pertenecer a la institución. Asimismo, la única dimensión de las relaciones interpersonales: integridad influye de manera positiva en la evaluación del desempeño, desarrollando habilidades tanto sociales, de comunicación frecuente y abierta entre los colaboradores. Finalmente, se pudo determinar que existe un impacto de las relaciones interpersonales en la evaluación de desempeño.

**Palabras claves:** Relaciones interpersonales, evaluaciones de desempeño, instituciones educativas, jornada escolar completa, ministerio de educación.

### **Abstract**

The objective is to determine the impact of interpersonal relationships in the performance evaluations of collaborators of Full School Day in Ferreñafe 2019. For this purpose, a methodology of quantitative approach, non-experimental design and explanatory level was used, by means of data collection instruments to 59 collaborators of 07 I.E of J.E.C. of Ferreñafe. In addition, to measure interpersonal relationships, a 13-item questionnaire of the SRIT model of Yáñez, Arenas & Ripoll (2010) was applied and the results of performance evaluations of the J.E.C. service model of the Peruvian Ministry of Education were taken. It was concluded that, according to the results, showing respect, good treatment, commitment to staff and recognition of staff has a significant impact on performance evaluation, allowing them to perform activities with reliability, demonstrating values and developing their acquired knowledge, improving commitment and the desire to belong to the institution. Likewise, the only dimension of interpersonal relations: integrity has a positive influence on the performance evaluation, developing social skills, frequent and open communication among collaborators. Finally, it was determined that there is an impact of interpersonal relationships on performance evaluation.

**Keywords:** Interpersonal relationships, performance evaluations, educational institutions, full school day, ministry of education.

## I. Introducción

Años atrás, la principal meta de las grandes compañías era la adquisición de activos y la generación procesos para alcanzar una productividad óptima. Actualmente, la socialidad ha ido tomando importancia en el ámbito organizacional, donde el ser humano tiene la capacidad de percibir y practicar la convivencia mediante experiencias de un círculo social, familiar y profesional, permitiendo diferentes interacciones con otros. Por lo cual, las relaciones interpersonales en los seres humanos han tomado protagonismo en los distintos escenarios, especialmente en el comportamiento social y laboral. Un desgaste de las relaciones interpersonales en un entorno laboral, resultaría una disminución de beneficios personales y una elevada desconfianza en la sociedad laboral. Wall (2000) comenta que las personas en su gran mayoría abandonan el trabajo o es despedido por conflictos interpersonales, obviando su desempeño o rendimiento profesional, por lo que ambos resultarían perjudicados. En las últimas décadas, para contrarrestar estos escenarios las organizaciones vienen implementado mecanismos, herramientas, modelos e instrumentos para detectar y solucionar conflictos personales entre los colaboradores mejorando su rendimiento profesional.

Por otra parte, las evaluaciones de desempeño forman parte del proceso de gestión de talento humano en las organizaciones; por lo que, un adecuado nivel de relaciones interpersonales podría generar resultados favorables al finalizar la medición de las evaluaciones de desempeño; la cual conlleva al cumplimiento de los objetivos de la organización, identificando las debilidades y fortalezas del trabajador, se podría desarrollar un análisis sobre el alineamiento de las estrategias para la toma de decisiones en las direcciones; para luego, trabajar en el diseño y desarrollo óptimo de las capacitaciones, además se podría aplicar criterios para incentivos de colaboradores, logrando fortalecer las bases de la organización y logrando identificar el verdadero potencial del trabajador idóneo para poder incrementar responsabilidades, reafirmando en el 2007 Hackett Group el sostiene que las empresas que apuestan en la planificación, desarrollo y la verificación de los procesos de gestión de talento humano, capturan aproximadamente el 15% de sus competidores, reflejando una mejoría en sus resultados financieros para el mundo de las grandes corporaciones.

Actualmente, existe un limitado número de investigaciones en relación de ambas variables para el contexto de procesos de gestión recursos humanos, tan sólo menciono a Beiza

(2012) en su investigación de relaciones interpersonales herramienta para optimizar el desempeño de trabajadores de una escuela, Enríquez (2015) en su investigación de relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral, Benites & Tigua (2016) en su investigación de relaciones Interpersonales en el desempeño laboral del personal administrativo, Santos (2016) en su investigación influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral en trabajadores de una municipalidad, Pérez (2018) en su investigación de desarrollo de las competencias, en el ámbito de las relaciones interpersonales y el mejoramiento del desempeño gerencial; siendo variables de poca relación de estudio para la investigación en organizaciones, entidades públicas e instituciones educativas.

Al mismo tiempo, en América Latina precisamente en Perú las empresas privadas han fortalecido la retención de colaboradores y según publicaciones del diario Gestión (2016), las empresas privadas instauran nuevos departamentos o áreas cuyo objetivo es la preocupación de sus colaboradores como activo primordial, que conlleva a que el personal ejecutivo lidere equipos de colaboradores con alto rendimiento, valores fundamentales; estos logrando sus objetivos e iniciativas plasmadas en su planificación empresarial.

Por esto, en el estado peruano las instituciones públicas, especialmente en el Ministerio de Educación (Minedu) se entiende que las relaciones democráticas y de integración laboral son un punto crítico, la cual puede generar conflictos laborales que dependen a condiciones internas (conocimientos, actitudes, motivación, etc.) y externas (conflictos personales, familiares, etc.). Destacando las Instituciones Educativas (I.E.) cual son centros de formación, donde no sólo se imparte conocimientos sino también comportamientos que se reflejan ante la sociedad.

Para el año 2015, el MINEDU ha implementado en I.E. focalizadas el sistema de Jornada Escolar Completa (J.E.C), cuya finalidad es mejorar la calidad educativa de forma integral, cerrando brechas de conocimiento, generando nuevas oportunidades a los estudiantes del nivel secundario. También, la medición de indicadores de gestión o rendimiento mediante las evaluaciones de desempeño de colaboradores en cada institución.

En particular, en el departamento de Lambayeque cuenta con 32 I.E. J.E.C, de ellas 07 (22%) pertenecen a la Unidad de Gestión Escolar Local (U.G.E.L.) de la provincia de Ferreñafe, del departamento de Lambayeque.

Para el año 2020, ante la pandemia del COVID-19 se planificó una estrategia de trabajo no presencial o denominado trabajo remoto desde casa; la cual ha funcionado para mantener los procesos económicos, legales, ambientales y educativos, y para este último sector los docentes se vieron obligados a adaptarse de manera drástica de acuerdo a la actual emergencia sanitaria mundial. Con la decisión del gobierno peruano de suspender las actividades escolares modalidad presencial, ha obligado a docentes y trabajadores administrativos a potenciar competencias tecnológicas de la información para poder continuar con los procesos y planes educativos. Para ello, he debido de adaptar esta investigación a diferentes escenarios mediante el uso de la tecnología e incluso contra paradigmas de colaboradores, utilizando encuestas virtuales, generadas mediante enlaces e interfases para su recolección, análisis y procesamientos de datos.

Por consiguiente, con la experiencia y observación de las diferentes conductas de convivencia laboral en instituciones educativas públicas, en múltiples ocasiones los colaboradores han generado ambientes conflictivos, de celos, altercados, discusiones verbales, etc. Debido a estos sucesos se organizaban jornadas de integración de colaboradores o sesiones de solución de conflictos, pero los problemas podrían persistir. Según contexto, no se han hallado investigaciones de la relación o influencia de las variables de relaciones interpersonales y evaluaciones de desempeño, mucho menos aplicadas en colegios como J.E.C.; para ello, tomamos la oportunidad de investigar y realizar el siguiente cuestionamiento: ¿Las relaciones interpersonales influyen en las evaluaciones de desempeño de los colaboradores J.E.C. de Ferreñafe?, esto nos permitirá determinar el impacto de las relaciones interpersonales en las evaluaciones de desempeño de colaboradores J.E.C. de Ferreñafe.

La investigación con un enfoque cuantitativo y para una medición válida y confiable de las relaciones interpersonales tomamos el modelo de SRIT de Yañez, Arenas & Ripoll (2010), y para evaluaciones de desempeño el modelo de J.E.C del Minedu (2015).

En el capítulo II, desarrollamos la conceptualización de variables a investigar, describiendo luego los diferentes métodos a utilizar en el procesamiento de información pasando a una discusión, surgiendo las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

## II. Marco Teórico

### 2.1 Antecedentes:

Steven & Yee (2015) en su investigación: creación de buenas relaciones: capacidad de respuesta, calidad de la relación y objetivos interpersonales, con metodología donde desarrollaron un cuestionario en idioma inglés y traducido al chino, tuvieron como muestra a 250 personas para completar el cuestionario, y 214 resolvieron completado el cuestionario, la tasa de respuesta fue del 80,80%. Resultando que las relaciones interpersonales no son un foco central para los estudios de marketing. Sin embargo, son de importancia en las empresas para sobrevivir e incluso superar a los competidores mediante el desarrollo de la relación de empleados de contacto con clientes. Por lo tanto, recomiendan que las empresas ofrezcan un trabajo armonioso entorno a los empleados, ya que esto puede ayudar a los empleados a mantener su desempeño cual será reflejado en las evaluaciones de trabajadores.

Hanco, Carpio, Laura y Mamani (2019) en su investigación de las relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno, con un objetivo de analizar cómo son las relaciones interpersonales y determinar el desempeño laboral de los colaboradores de hoteles del departamento de Puno, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de alcance exploratorio-descriptivo y diseño no experimental, con una población conformada por 40 hoteles (84 colaboradores encuestados), utilizaron un cuestionario para las relaciones interpersonales y para el desempeño laboral una evaluación de métodos de escala gráfica. Concluyendo que las relaciones interpersonales de los colaboradores que trabajan en los hoteles del departamento de Puno son buenas, y por ende el desempeño laboral de los colaboradores de los hoteles del departamento de Puno es bueno.

Lachira, Luján, Mogollón y Silva (2019) denominaron a su investigación la comunicación asertiva: una estrategia para desarrollar las relaciones interpersonales, cuyo objetivo fue determinar la comunicación asertiva como punto de estrategia para perfeccionar las relaciones interpersonales de los colaboradores de NorAutos S.A.C, aplicando un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo no experimental, para ello tuvo una población de gerentes (5 personas) y colaboradores (35 personas) aplicando encuestas. En sus resultados podemos evidenciar que el género femenino tiene una frecuencia mayor y de manera asertiva muy diferente al género masculino, y en razón a la comunicación entre áreas es muy fluida la

comunicación. Concluyendo que la comunicación asertiva de los gerentes hacia los colaboradores es precaria, lo que estaría impidiendo vínculos de las relaciones interpersonales generando insostenible la asertividad entre cargos de la empresa.

Sánchez y Rosales (2016) en su investigación de las relaciones interpersonales en la tutoría de educación a distancia, con un objetivo de saber cómo los estudiantes perciben el empleo de relaciones interpersonales del docente en educación a distancia, con una población de 128 estudiantes de una universidad pública en su modalidad virtual, con una metodología de Redes Semánticas Naturales Modificadas (Reyes, 1993), concluyendo que para los alumnos que están en los primeros ciclos la comunicación de las relaciones interpersonales tiene peso afectivo, apoyo, de convivencia y compañerismo, mientras que los estudiantes de los últimos ciclos la comunicación de las relaciones interpersonales lo configuran como autoridad, falta de libertad. Concluyendo, que la comunicación de las relaciones interpersonales va cambiando conforme van avanzando en su formación académica, debiendo reformular su plan de intervención.

Razeto (2017) para su investigación más confianza para una mejor escuela: el valor de las relaciones interpersonales entre profesores y director, finalizando la década 90, en el ámbito de educación los investigadores reconocieron que las relaciones interpersonales deben presentarse en I.E. para su mejoramiento en relación al desempeño educativo. Determinaron encontrar oportunidades que faciliten a los centros educativos la franqueza interpersonal entre docentes y el director, luego narran el detalle de la relación interpersonal de 2 I.E. de Chile. Mediante la revisión de resultados de investigación nacional e internacional se aborda el primer objetivo, mientras el segundo se trabaja mediante una investigación de caso en dos I.EE de Chile, utilizaron técnicas de recolección: encuesta para docentes, en las reuniones de trabajo se aplicaba la observación, semiestructuradas entrevistar a docentes y jefe. Como resultados obtuvieron al tener franqueza en las relaciones interpersonales favorable para las instituciones educativas siendo las fuerzas de discernimiento que los docentes toman para saber cuán fiable es la otra persona. Resultando del estudio determinan diferencias de las escuelas: en la primera existe niveles altos de recelo, en la segunda presencia de confianza de las relaciones interpersonales entre el director y profesores.

Díaz, Peña y Castellanos (2014) en su investigación del liderazgo y relaciones interpersonales en el clima organizacional, su metodología de campo transversal, descriptivo y cuantitativo, cuyo objetivo general era estudiar la influencia del liderazgo de los fiscalizadores con relaciones (administrativos y operativos de la empresa). Como resultado poder proporcionar a los directivos de la empresa diferentes alternativas de reforzamiento o mejoras continuas en el desarrollo organizacional. Tuvieron una muestra por consenso, la cual estaba conformada por 20 personas, los cuales se les aplicó una encuesta (medición de Likert), y esta tenía 35 preguntas ligadas a 7 variables. Realizaron su tabulación de datos y un tratamiento estadístico calculando frecuencias, coeficiencia de contingencias del programa Spss versión 17.

Sirvent (2017) denominaron a su investigación construcción y validación de inventario de relaciones interpersonales y dependencias sentimentales (IRIDIS-100), con un objetivo general el de inventario de construir y validar un instrumento, cuya muestra de 880 trabajadores, con resultados de 11.4% estaban como dependientes emocionales, 5.9% como co-dependientes y 8.5% eran bi-dependientes. Su muestreo aleatorio simple fue de 311 personas, 35% individuos del total y con muestras de comparación: adictivos y familiares no co-dependientes, empleando un método de extracción de componentes principales, evaluándose criterios de confiabilidad, consistencia interna, efectividad de contenido, etc. Cuyo resultado los trabajadores presentan un nivel notable de dependencia relacional de ambas variables.

Pérez y Torres (2015) en su investigación de relaciones interpersonales en su negocio de alimentos: caso Miga`s Bakery Deli Café del centro comercial el Hatillo, ciudad de Miranda, cuyo objetivo principal fue presentar las competencias que debe desarrollar un plan de adiestramiento para dicho negocio, debido a una necesidad que emerge de una consultoría, y así resolver el problema central: las tensas relaciones gerenciales de la tienda y subalternos, utilizaron un método etnográfico clásico, y con un resultado para desarrollar competencias con un adiestramiento como plan para gerentes: liderazgo y motivación, toma de decisiones asertivas, y un análisis en el círculo empresarial.

Arias, Lazo y Quintana (2018) en su investigación ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? Analizaron las relaciones interpersonales con el clima organizacional con finalidad de categorizar el impacto una sobre la otra. Con 73 trabajadores como muestra de un negocio arequipeño, utilizaron la escala de Likert y satisfacción de las

relaciones interpersonales del centro laboral. Con un resultado, una sugerencia que las relaciones moderadas y positivas tienen predicciones sobre las relaciones interpersonales de la empresa.

Del Toro (2015) denominó a su investigación gestión de las relaciones interpersonales para lograr el éxito en las empresas de servicio, en un estudio analítico sintético, cuyo propósito fue destacar las adecuadas relaciones interpersonales en los trabajadores de servicios con respecto a clientes, así lograr el éxito empresarial utilizando una metodología cualitativa, el cual permitió identificar en pequeños grupos de clientes, comportamientos de relaciones en casos individuales. Llegando a una conclusión que la gran diferencia para poder cumplir los objetivos en la empresa, es ser empático con clientes, una filosofía de detalle, habilidades de satisfacción, la moda, la atención, atentos, hacerlos sentir importantes, y que según los psicólogos no todos los colaboradores tienen la capacidad de lograrlos en sus desempeños laborales.

Sepúlveda, Hernández, Peña, Troyano y Opazo (2019) en su investigación evaluación del desempeño docente en Chile: percepción de profesores mal evaluados, con un propósito de determinar los factores que, según los docentes de educación se tuvieron malos resultados y aplicando mal las técnicas de evaluación, con una participación de 112 docentes, de acuerdo a los resultados de las evaluaciones sólo el 15% es destacado, el 25% es básico, y el 60% insuficiente. Con una metodología cualitativa, utilizando una encuesta como instrumento, resultando que las metodologías aplicadas no fueron las adecuadas, recalando la profunda decepción de los docentes y no recibieron el apoyo, ni comprensión frente a los malos resultados obtenidos.

Ramos, Barrada, Fernández y Koopmans (2019) en su investigación: Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire (Evaluación del desempeño laboral mediante escalas breves de autoinforme: el caso del cuestionario de desempeño laboral individual), el desempeño laboral está determinado como una “variable dependiente” muy arraigada en el área de personal, y denominando a la evaluación como un proceso fundamental en una organización, este estudio analiza la funcionalidad de una encuesta de 18 ítems, el Individual Work Performance Questionnaire (I.W.P.Q.), midiendo las dimensiones principales de un desempeño laboral (desempeño de tarea, desempeño contextual y comportamientos contra productivos en el trabajo) de una

variedad de trabajos, 368 colaboradores como muestra que llenaron un cuestionario incluyendo el I.W.P.Q., otras escalas de desempeño y el N.E.O.-F.F.I., desarrollaron resultados descriptivos, ecuaciones estructurales y correlaciones; resultando la muestran que el I.W.P.Q. tiene una fiabilidad de estructura tridimensional, con significativas asociaciones contra el resto de resultados de desempeño. En tanto la personalidad, el I.W.P.Q. resulta correlaciones parecidas de los instrumentos de los demás desempeños analizados. Concluyendo que I.W.P.Q. instrumento certero para determinar de manera corta y auto informada el desempeño laboral, pero con detalles de las conductas dirigidos hacia la empresa.

Neumann, Hernández y Gentoso (2018) en su investigación sobre el elaboración de un instrumento de evaluación de desempeño, de acciones de una rutina diaria, con el objetivo general de validación del instrumento A.V.D.I., de acuerdo a detalles y necesidades de personas mayores según la actualización de terminología de terapia ocupacional, el método de estudio que utilizaron un estudio cuantitativo multivariado, diseñando un instrumento con tres dimensiones: valoración del nivel de desempeño, valoración de resultados de dependencia y la importancia de la actividad. Su prueba de campo fue de nuestra de 38 personas mayores, usuarios de un centro comunitario de rehabilitación, el instrumento paso por validación de estructura y contenido ante un juicio de expertos. Obtuvieron un instrumento fiable.

Cubero, Visbal y Olivar (2017) su investigación: Propuesta para gestionar cambios de evaluación del desempeño caso: Universidad Simón Bolívar, cuyo objetivo de exposición fue una propuesta con facilidad los manejos para modificación de un sistema de evaluaciones de desempeño, en base a metas y compromisos. Su metodología de acción, muestreo por conveniencia, cuestionarios, entrevistas semiestructuradas y análisis de prueba piloto, en dependencias selectas. Su muestra de 196 individuos, tomados al azar, con un total de 330 colaboradores (profesionales y no profesionales), pertenecientes al VRI, con un resultado de modelos para la gestión de modificación exitoso, como base crecimiento de organización y estrategia de un lineamiento, para cruzar los objetivos de un desarrollo.

## **2.2 Bases Teóricas:**

### **Relaciones Interpersonales**

Las relaciones interpersonales de sus colaboradores son fundamentales para todo tipo de empresas o entidades, cuya finalidad es fortalecer el clima laboral, donde los colaboradores

deben de presentar comunicación, actitudes, trato y todos aquellos aspectos de comportamientos verticalmente como horizontalmente, logrando los objetivos de la empresa (Murillo, 2004)

Según el Minedu (2009) nos menciona que es una vivencia libre, con una relación horizontal y vertical, impartiendo los valores y respeto a nuestro compañero, constituyéndola en el día a día y el diálogo en una I.E. expresando el diálogo reflexivo, generando una comunidad laboral donde se toma mejor las decisiones, resoluciones de conflictos colectivos y mejora la percepción de imparcialidad organizacional.

La importancia de las relaciones interpersonales, favorece a la contribución de la convivencia plena, como resultado las personas se compensan logrando objetivos personales, profesionales, etc. La manera de tocar el tema de relaciones de confianza entre directivos y colaboradores es apuntar a una investigación de las relaciones de confiabilidad en la organización. Ferres, Connell y Travaglione (2004) obtuvieron como resultado que la confiabilidad entre colaboradores mejora el compromiso y las ganas de permanecer en una organización.

Diversos precedentes apoyan la apreciación de la confiabilidad, sin embargo, investigaciones actuales examinan componentes fundamentales de relaciones interpersonales en una organización que decantan en la confiabilidad de colaboradores, la cual validan tres antecedentes o dimensiones: la competencia, integridad y benevolencia (Tan & Lim, 2009). A continuación, presentaremos categorías de dimensión:

### **Competencia**

Albrecht (2002) refiere que un colaborador debe tener inmersas una serie de características como habilidad, expertise, influencia y conocimientos que son indispensables en ejecutar actividades oportunamente para campos determinados, las cuales permiten que la persona pueda lograr una competencia apropiada. Hoy, Tarter (2004) concluye que es un elemento opinante de la confiabilidad.

## **Integridad**

Albrecht (2002) menciona que uno puede percibir al otro como adhiriendo a un conjunto de principios morales que el confiador considera aceptables. Aquella persona que busca un comportamiento racional más allá de intereses propios. Las organizaciones categorizan como su principal valor, cuando un colaborador posee un comportamiento ético, expresando comentarios, opiniones conductas a favor de los resultados esperados. Esto se busca una coherencia entre lo que pensamos, decimos y hacemos, para lograr un comportamiento ético tanto en el espacio personal como laboral, presentando compromisos, dedicación y responsabilidades ante las actividades laborales. Los tipos de integridad en un espacio laboral se observa en muchos aspectos de nuestro desarrollo de actividades, en el ámbito personal referimos a nuestras creencias, crianza e ideales que perseveramos moralmente, teniendo un concepto de nosotros en relación a nuestro comportamiento y maneras de actuar, estructurando nuestro presente y futuro para realizar nuestro trabajo lo más íntegro posible, y por último respetando el medio ambiente y estando en armonía con los recursos naturales. En la actualidad las organizaciones, requieren colaboradores que tengan comportamientos íntegros, esto fortalece el cumplimiento de los valores de toda organización, logrando tener más afinidad con sus proveedores. Un líder con cualidades de integridad genera un ambiente de seguridad con los colaboradores de la organización, logrando resultados esperados.

## **Benevolencia**

Hoy y Tarter (2004) nos menciona que es la dimensión más relacionada con la confiabilidad, contando con niveles, uno pasivo, no perjudicando y no toma ventajas de la vulnerabilidad de la otra persona, activo, hacer bien a la persona de quien confía, y con toda voluntad y deseo de realizar el bien al otro, querer favorecer con acciones propias a terceras personas.

## **Evaluaciones de Desempeño**

Se ha construido como instrumento donde las empresas tomen decisiones, cuales generan capacitaciones, aumento de sueldos y hasta despido de colaboradores, estos instrumentos han venido con una creciente de modificación en su estructura, San Ignacio de Loyola evaluaba a los jesuitas a través de informe de actividades, luego General Motors diseñó

el sistema para evaluar y aplicarlo a sus colaboradores, así reducir el tiempo de fabricación de sus piezas.

Actualmente, las evaluaciones de desempeño posibilitan a las empresas e instituciones medir al colaborador, con respecto a sus funciones, actividades, actitudes conductuales, competencias; cuyos resultados de evaluaciones de desempeño evidencian el reflejo de comportamiento de los colaboradores, generando propósitos de mejora y acción.

Villegas (1997) lo define proceso que detalla los niveles de la empresa, determinando la obtención de los resultados para individuos de la empresa, así encaminar a la dirección en la creación de procesos para el manejo y crecimiento del personal. Mientras Alles (2006) nos menciona que es un estudio del desempeño o gestión de un individuo como un instrumento para dirigir, liderar, y supervisar al personal con un propósito de desarrollo como objetivo principal óptimos resultados y el cumplimiento de metas.

### **Las evaluaciones de desempeño por competencias:**

Capuano (2004) nos describe como proceso donde se determina un rendimiento general de los empleados, subrayando que cada individuo no es competente a todas las actividades y generalmente no está interesado en ciertas actividades. Por lo que la motivación que obtenga a cada individuo influirá en un desarrollo óptimo de sus competencias; y donde un individuo demuestre las competencias puntualizadas en los requerimientos de trabajo, es importante la presencia y relación de elementos como:

#### **Cognitiva (saber)**

Conocimientos que se relacionan con comportamientos de acuerdo a la competencia, son de carácter técnico (inducción a la realización de actividades) y carácter social (relaciones interpersonales)

#### **Instrumental (saber hacer)**

Habilidades que permiten poner los conocimientos que poseen en práctica: como habilidades técnicas, sociales aplicando valores, creencias cuales favorecen en comportamientos determinados y según el contexto laboral.

### **Actitudinal (actitudes)**

Características del individuo adherentes de la motivación responsable, la persona desea realizar comportamientos propios de la competencia, siendo de carácter internos (ética, motivación al ser competente, identificación con actividades) y externos (sueldo extra, fechas libres, beneficios laborales, etc.).

### **El modelo de jornada escolar completa:**

Con respecto a la fuerte crisis de la calidad educativa, los países de América Latina han apostado por ampliar la jornada de aprendizaje y el incremento de horas de labor docente con la finalidad de mejorar el rendimiento y la formación de los jóvenes; esta propuesta no solo es la extensión del tiempo alumno – docente, sino también la reconfiguración la función de los ambientes físicos en las escuelas, convirtiéndolos en ambientes adecuados para aplicar las mejores condiciones del aprendizaje con elementos didácticos. Además, el aumento de horas en las escuelas, dará a la posibilidad de mejorar la relación docente- estudiante, punto clave para la adquisición de conocimientos, aprendizajes dentro de un clima escolar lleno de valores que impartan la sana convivencia, estableciendo vínculos positivos entre el acompañante – orientador. Según Elías (2016) son tres las razones que han determinado esta ampliación de la jornada escolar, por un lado, una mayor cantidad de horas permitirá mejorar los aprendizajes, socialización y, por lo tanto, el desarrollo óptimo de los estudiantes; también este modelo es alternativa a casos de violencia y vulnerabilidad en la que vive el estudiante, finalmente es considerándola una respuesta a los nuevos tipos de organización familiar, donde los progenitores trabajan.

En ese rumbo, Argentina, Uruguay, Chile y Colombia tienen escuelas con este modelo en las que se han insertado propuestas curriculares como la enseñanza de inglés y computación o la incorporación de juegos, y talleres de educación física (Elías, 2016). Los resultados en la mayoría de estos países son positivos, sin embargo, merecen ser revisados y ampliados en una realidad tan diversa como la peruana.

En el Perú, este modelo se ha instaurado desde el 2015, llegando a alcanzar en la actualidad a 2001 instituciones en todas las regiones del país. Este modelo amplía la jornada diaria de 07 a 09 horas pedagógicas, con la modificación del plan de estudios, el incremento de la carga horaria de inglés a 05 horas semanales, atención de tutoría integral, uso de las Tics a

través de laptops, etc. (Minedu, 2014). En cuanto a la gestión de una escuelas J.E.C., esta no recae sólo en el director y subdirector, sino también en los coordinadores pedagógicos y de tutoría, los cuales observan las sesiones y brindan el acompañamiento a cada docente, dotándose también de equipos y la incorporación del servicio de Qaliwarma en algunas regiones, además se incorporan puestos administrativos los cuales se denomina como: Coordinador(a) Administrativo de Recursos Educativos (zonas rurales y/o urbanas), Coordinador(a) de innovación y de soporte tecnológicos, Psicólogo(a), Apoyo Educativo, Secretario(a), Personal de mantenimiento, Personal de Vigilancia en cada I.E. J.E.C. (Minedu, 2014).

### **III. Hipótesis**

Existe un impacto de las relaciones interpersonales en las evaluaciones de desempeño de los colaboradores JEC de Ferreñafe.

### **IV. Metodología**

#### **4.1. Tipo y nivel de investigación:**

La presente investigación contó con un enfoque cuantitativo y nivel explicativo-correlacional, ya que se ha buscado explicar el efecto de las relaciones interpersonales en las evaluaciones de desempeño.

#### **4.2. Diseño de la investigación:**

El diseño de la investigación es no experimental, debido a que se observan los acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural y situaciones ya existentes, para después ser analizados

#### **4.3. Población, muestra y muestreo:**

La población de estudio fue los colaboradores J.E.C. de Ferreñafe, que cuenta con 59, por ello se estableció una muestra censal para la aplicación del instrumento de recolección de datos.

#### 4.4. Criterios de selección:

Se tuvieron en cuenta el siguiente criterio:

Colaboradores con contrato vigente en las instituciones educativas de UGEL de Ferreñafe.

#### 4.5. Operacionalización de Variables

**Tabla 1.**

Operacionalización de la Variable

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR
RELACIONES INTERPERSONALES (Variable Independiente)	“Las relaciones interpersonales constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso y cuyo objetivo es la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual, su finalidad es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha” Sonia Murillo (2004)	Cuestionario, el modelo de SRIT de Yañez, Arenas & Ripoll (2010)	Competencia	Influencia
				Habilidad
				Conocimientos
			Integridad	Personal
				Moral
				Estructurado
			Benevolencia	Ambiental
				Altruismo
				Bondad
EVALUACIONES DE DESEMPEÑO (Variable Dependiente)	Chiavenato (1994) sostiene: “Se trata de una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro, toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La evaluación de los individuos puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, que reciben denominaciones como evaluación del desempeño, del mérito, de eficiencia funcional, de progreso, etc.” (Pág. 357).	Las Evaluaciones de desempeño de los colaboradores J.E.C., para efectos del Minedu mediante el Modelo de Servicios Educativos Jornada Escolar Completa (J.E.C.), brinda instrumentos necesarios y los resultados obtenidos	Cognitiva (el saber)	Funciones
			Instrumental (el saber hacer)	Asertividad/Motivación
				Trabajo en Equipo
				Manejo de Conflictos

		plasmados en las Fichas de Evaluación de Desempeño J.E.C.		Habilidades Comunicacionales
			Actitudinal (actitudes)	Actitud de Servicio
				Iniciativa
				Proactividad
				Sentido de Responsabilidad
				Compromiso
				Orientación al Logro de Objetivos

*Nota: Fuente elaboración propia*

#### 4.5. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

A través de la técnica de la encuesta, y el instrumento un cuestionario para medir las relaciones interpersonales tomando el modelo de SRIT de Yañez, Arenas & Ripoll (2010) y para evaluaciones de desempeño Modelo de Servicio Educativo J.E.C.

Para la encuesta de relaciones interpersonales se construyó mediante una cuenta de Google Forms, primero los puntos sociodemográficos fueron determinando debido a características de los colaboradores como sexo, edad, nivel de instrucción, tiempo de permanencia en la institución, rango de remuneración bruta (soles) y zona de lugar de trabajo, utilizando una escala de Likert de 5 alternativas (1=muy insatisfecho, 2=algo insatisfecho, 3=neutral, 4=algo satisfecho, 5=muy satisfecho), construido en total de 13 ítems los cuales miden las dimensiones: competitividad (ítems=1y9), integridad (ítems=3,4,5,10,11y13) y benevolencia (ítems=2,6,7,8y12), en esencia los ítems se contextualizó de acuerdo al lugar y a los cargos, donde jefatura adaptado a director, servicio a institución educativa y funcionarios a colaboradores, esto sin darle ningún giro al ítems del cuestionario.

Para la comprobación o no de hipótesis y evaluar la confiabilidad de consistencia interna se utilizó el alfa de Cronbach obteniéndose un índice global de (0.983). Cual se realizó mediante

el software SPSS versión 26.0., para la dimensión de competencia la confiabilidad de consistencia interna de alfa de Cronbach se obtuvo (0.853), para la dimensión de integridad la confiabilidad de consistencia interna de alfa de Cronbach se obtuvo (0.961) y para la dimensión de benevolencia la confiabilidad de consistencia interna de alfa de Cronbach se obtuvo (0.950).

Con respecto a las evaluaciones de desempeño se tomaron los resultados obtenidos en el año 2019, ya que son enviadas por las instituciones J.E.C. de Ferreñafe, fueron solicitadas directamente a dicha Unidad, para procesar los resultados en un excel. Estas fichas de evaluación de desempeño están elaboradas por el Ministerio de Educación en base al Modelo de Servicio (J.E.C.), cuyas dimensiones e indicadores son: Cognitiva (el saber): funciones, Instrumental (el saber hacer): asertividad/motivación, trabajo en equipo, manejo de conflictos, habilidades comunicacionales y Actitudinal (actitudes): actitud de servicio, iniciativa, proactividad, sentido de responsabilidad, compromiso, orientación al logro de objetivos, para realizar la valoración del desempeño del personal J.E.C utilizó una escala de Likert de 5 alternativas, que se representa en la Tabla 2.

**Tabla 2.**

Valoración de la ficha de evaluación de desempeño J.E.C.

ESCALA	NIVEL	REFERENCIA
1	DEFICIENTE	raramente realiza las tareas y obligaciones inherentes a su puesto
2	REGULAR	frecuentemente presenta dificultades en el desempeño
3	BUENO	se desempeña de acuerdo a lo esperado
4	MUY BUENO	se desempeña por encima de lo esperado
5	EXCELENTE	constantemente supera de manera excepcional el desempeño esperado en el puesto

*Nota: Fuente ficha de Evaluación de Desempeño*

Cada ficha de desempeño esta personalizada de acuerdo al cargo o puesto del colaborador de la institución educativa que constan de 4 ítems de evaluación entre funciones y competencias.

#### **4.6. Procedimiento**

Ante la coyuntura de aislamiento social obligatorio en el estado peruano, en el 2020 se hizo imposible una recolección directa de los datos, adoptando herramientas virtuales para lograr obtener los resultados necesarios.

El procedimiento se inició el 02 de diciembre - 2019 con registro documentario 3444869-0, se solicitó el permiso para realizar el proyecto de investigación en I.E. J.E.C. de Ferreñafe, y mediante Oficio N°004516.2019.GR.LAM/GRED/UGEL.FERRE (3444869-1) fecha 12 diciembre-2019 se otorga el consentimiento para realizar dicha investigación en las I.E. de la jurisdicción. Con este sustento de autorización, se procedió a contactar mediante llamada telefónica a los directores de: I.E. Secundario Amalia Campos de Belevan – Pitipo, I.E. Víctor Raúl- Pitipo, I.E. Juan Aurich Pastor – Pitipo, I.E. Luis Felipe de las Casas – Pitipo, I.E. 10068 – Kañaris, I.E. Sagrado Corazón de Jesús – Incahuasi, I.E. 10082 – Uyurpampa, pidiendo la autorización de encuestar a sus colaboradores J.E.C, para facilitar el contacto de ellos se sugirió comunicarse con los Coordinador Administrativo de Recursos educativos (CARE) de cada I.E., quienes serían el nexo de comunicación con la muestra.

A los CARE se les envió el enlace Google Forms de la encuesta de relaciones interpersonales mediante correos emails y mensajes de WhatsApp, esta toma de encuesta de relaciones interpersonales y la recolección de los resultados de fichas de evaluación de desempeño tomaron aproximadamente 01 mes (Junio a Julio), consecuencia de la problemática de aislamiento decretada por el estado peruano, logrando poder tener los resultados para proceder con el análisis y procesamiento estadístico de la información determinando los objetivos específicos que conducen a la hipótesis.

#### **4.8. Plan de procesamiento y análisis de datos:**

Toda la información obtenida se procesaron mediante el software de soporte SPSS 25.0, primero se realizó una descripción de las características sociodemográficas mediante el análisis descriptivo, luego se determinó la relación de la variable independiente sobre la variable dependiente y dimensiones mediante el Coeficiente de correlación de Spearman, además el amparo de las dos variables mediante las regresiones, los cuales sirvieron para determinar los objetivos y la comprobación de las hipótesis que se plantearon en la investigación. Con el programa Excel 2016, se pudo realizar las tablas para una mayor explicación.

## 4.9. Matriz de consistencia

**Tabla 3.**

Matriz de Consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES		INDICADORES/ OPERACIONALIZACIÓN
¿las relaciones interpersonales y su impacto en las evaluaciones de desempeño de colaboradores de I.E. J.E.C.– Ferreñafe 2019?	<p><b>General</b> Determinar el impacto de las relaciones interpersonales en las evaluaciones de desempeño de los colaboradores de I.E. JEC, de la Ugel Ferreñafe.</p>	Existe un impacto de las relaciones interpersonales en las evaluaciones de desempeño de los colaboradores de I.E JEC de Ferreñafe.	Relaciones Interpersonales	Competencia	Influencia
					Habilidad
					Conocimientos
				Integridad	Personal
					Moral
					Estructurado
				Benevolencia	Ambiental
					Altruismo
					Bondad
	Evaluaciones de Desempeño		<p><b>Específicos</b> 1- Determinar el nivel de las relaciones interpersonales de los colaboradores de I.E JEC, de la Ugel Ferreñafe. 2- Determinar el nivel de las evaluaciones de desempeño de los colaboradores de I.E JEC, de la Ugel Ferreñafe. 3- Determinar el impacto de las competencia, integridad y benevolencia en las evaluaciones de desempeño de los colaboradores de I.E JEC, de la Ugel Ferreñafe.</p>	Cognitiva (el saber)	Lealtad
					Funciones
					Asertividad/Motivación
				Instrumental (el saber hacer)	Trabajo en equipo
					Manejo de conflictos
					Habilidades comunicacionales
Actitudinal (actitudes)	Actitud de servicio				
	Iniciativa				
	Proactividad				
Sentido de responsabilidad					
Compromiso					
Orientación al logro de objetivos					
<b>POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO</b>	<b>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>TÉCNICAS ESTADÍSTICAS</b>		<b>PROCESAMIENTO</b>
La población del presente estudio es todas las Instituciones Educativas, que en total suman la cantidad de 59 colaboradores administrativos	<p>Cuestionario de SRIT de Yañez, Arenas &amp; Ripoll (2010).</p> <p>Cuestionario del Modelo de Servicio Educativo J.E.C.</p>	Ante la coyuntura de aislamiento social obligatorio en el estado peruano, en el 2020 la toma de datos de la encuesta se adaptó a la virtualidad mediante un Google Forms, y compartido por medios electrónicos, esto ha permitido el desarrollo de la encuesta	Para efectos de análisis de las variables independientes y dependientes se utilizó los coeficientes de correlación de spearman y regresión lineal múltiple.		<p>Análisis SPSS V. 25 determinando la información los cuales fueron reflejados en Tablas y Figuras en Excel V.2013</p>

#### 4.10. Consideraciones éticas

Los datos recolectados durante la investigación no sufrieron ninguna manipulación, y sólo fue con la finalidad de temas académicos. Se tuvieron los siguientes criterios éticos:

- Consentimiento: se les informó a todos los colaboradores la finalidad de la investigación así puedan participar.
- Confidencialidad: a todos los colaboradores se les aseguró la privacidad (identidad y respuestas).
- Originalidad: esta investigación menciona aportes de investigadores, siendo citados según las normas de APA 6ta Ed.

### V. Resultados y discusión

A continuación, se evidencian los resultados obtenidos y el trabajo estadístico mencionado anteriormente, demostrando la correlación entre las relaciones interpersonales y las evaluaciones de desempeño.

De 59 colaboradores como de I.E. J.E.C. de Ferreñafe, se tuvo como resultado las características sociodemográficas, que se representa en la Tabla 4.

**Tabla 4.**

Resultado en la muestra de acuerdo a las características Sociodemográficas.

<b>Sexo</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Femenino	15	25%
Masculino	44	75%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>
<b>Edad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
25-34	24	41%
35-44	21	36%
45-54	14	36%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>
<b>Nivel de instrucción</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Secundaria	25	42%

Técnico	14	24%
Universitario Completa	20	34%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

<b>Tiempo de permanencia en la</b>		
<b>institución</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
1 año	10	17%
2 años	16	27%
3 años	8	14%
4 años	10	17%
5 años	8	14%
Más años	7	12%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>
<b>Rango de remuneración soles</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
850-1200	31	53%
1300-1500	11	19%
1600-1800	5	8%
1900-2000	6	10%
2300 - 2500	6	10%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>
<b>Zona del lugar de trabajo</b>	<b>Cantidad</b>	<b>%</b>
Rural	25	42%
Urbano	34	58%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>100%</b>

*Nota: Fuente elaboración propia*

De la muestra del 59 colaboradores J.E.C. (100%), de acuerdo a la base de datos analizados con un mayor número, 44 colaboradores J.E.C encuestados (75%) son masculinos, 24 colaboradores encuestados (41%) tienen un rango de edad entre 25-34 años, 25 colaboradores encuestados el (42%) poseen un grado de instrucción de nivel secundaria, 16 colaboradores encuestados (27%) tienen 02 años de permanencia laboral en la I.E., 31 colaboradores encuestados (53%) Tienen un rango de remuneración salarial entre 850-1200 y 38 colaboradores encuestados (58%) su lugar de trabajo es la zona urbano.

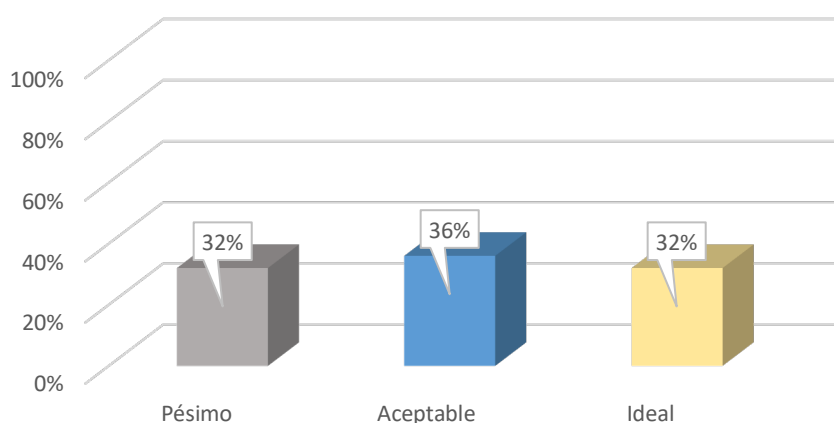
En un análisis para determinar el nivel en la encuesta de relaciones interpersonales de colaboradores J.E.C., se establecieron valores percentiles de (33 y 66) cual escalas valorativas se representa en la Tabla 5.

**Tabla 5**

Escalas valorativas de la relación interpersonal y sus dimensiones

Nivel	Relaciones Interpersonales	Competencia	Integridad	Benevolencia
Pésimo	13 a 42	2 a 7	5 a 18	5 a 16
Aceptable	43 a 49	8	19 a 24	17 a 18
Ideal	50 a 60	9	25 a 28	19 a 23

Con los niveles establecidos para la variable de relaciones interpersonales y sus dimensiones, se obtuvo como resultado de las encuestas:



**Figura 1**

Al determinar el nivel de las relaciones interpersonales como respuesta al objetivo específico N°01, de acuerdo a los resultados 18 colaboradores J.E.C encuestados (32%) determinan un nivel débil, en tanto 23 colaboradores J.E.C encuestados (36%) determinan un nivel aceptable y por último 18 colaboradores J.E.C encuestados (32%) determinan un nivel ideal con respecto a la variable de relaciones interpersonales, que se representa en la Figura 1.

Con los niveles ideal y aceptable que representa a 41 colaboradores (68%), precisamos que sus relaciones interpersonales le permiten ejecutar actividades con confiabilidad, demostrando valores y desarrollando sus conocimientos adquiridos, coincide teóricamente con

Ferres, Connell y Travaglione (2004) que nos dice que un considerable índice de confiabilidad entre colaboradores mejoran el compromiso y las ganas de pertenecer a la institución. Por otro lado, Del Toro (2015) nos dice que las buenas relaciones interpersonales llevarían a que las instituciones logren sus proyectos de la institución o la empresa y, según resultados obtenidos un 18 de colaboradores (32%) se determina en un nivel débil de las relaciones interpersonales, lo cual podría estar dificultando el logro de los objetivos estratégicos de las I.E. J.E.C.

En un análisis para determinar el nivel de las evaluaciones de desempeño en colaboradores J.E.C, estas fueron establecidas por el modelo de servicio educativo J.E.C. del Minedu, se representa en la Tabla 5.

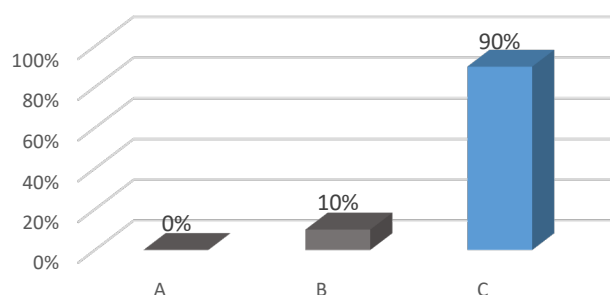
**Tabla 6.**

Niveles a determinar en los resultados de las fichas de evaluación de desempeño

PUNTO	NIVEL	REFERENCIA
A	de 0% a 50%	no se recomienda la ampliación de su contrato
B	de 51% a 69%	se recomienda la ampliación de su contrato con observación y compromiso de actualización o capacitación personal o desde la I.E.
C	70% a 100%	se recomienda la ampliación de su contrato

*Nota: Fuente de fichas de evaluación de desempeño J.E.C*

Con los niveles establecidos para la variable de evaluaciones de desempeño, se obtuvo los resultados:



**Figura 2**

*Nota: A=de 0 a 50 %, B=De 51 a 69 % y C=de 70 a 100 %*

Dado los niveles de las evaluaciones desempeño en respuesta al objetivo específico N°02: de acuerdo a los resultados 53 colaboradores evaluados J.E.C. (90%) se encuentran en un nivel que recomienda la ampliación de su contrato y 6 colaboradores J.E.C. evaluados (10%) se encuentran en un nivel que recomienda la ampliación de su contrato con observación y compromiso de actualización o capacitación personal o desde la I. E., y se representa en la Figura 2. Actualmente las investigaciones de evaluaciones de desempeño son escasas, Stecher (2000) en su encuesta al profesorado encontró 2/3 de ellos del 4 y 7 grado respondieron que los altos niveles en las evaluaciones de desempeño como resultado influyen en las estrategias de los docentes y reforzando lo que nos menciona Lane, Parke y Stone (2022) en the impact of Maryland State Performance Assessment Program hallaron que los equipos directivos como docentes consideraban que las evaluaciones originaron cambios positivos en el desarrollo de las actividades en beneficio de la institución. Por lo que, los colaboradores de I.E J.E.C. de Ferreñafe al categorizarse en buenos niveles de sus evaluaciones desarrollarían mejoras en sus actividades laborales.

Para determinar la correlación entre las dimensiones de las Relaciones Interpersonales con las de Evaluaciones de Desempeño, se analizó en la siguiente Tabla 7.

**Tabla 7.**

Correlación entre Relaciones interpersonales y la Evaluación del Desempeño.

			Cognitiva (el saber)	Instrumental (el saber hacer)	Actitudinal (actitudes)
Rho de Spearman	Competencia	Coefficiente de correlación	,853**	,422**	-,029
		Sig. (bilateral)	,000	,001	,828
		N	59	59	59
	Benevolencia	Coefficiente de correlación	,906**	,458**	-,077
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,564
		N	59	59	59
	Integridad	Coefficiente de correlación	,934**	,521**	-,138
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,298
		N	59	59	59

*Nota: Rho de Spearman, coeficiente de asociación lineal y compara los rangos; acepta la correlación (,000 es menor a ,005)*

Para dar respuesta al objetivo específico N°03: determinar el impacto de competencia, integridad y benevolencia en las evaluaciones de desempeño de colaboradores de I.E J.E.C. de Ferreñafe, efectuamos el análisis de la correlación existente entre las dimensiones de las relaciones interpersonales y la evaluación del desempeño, donde se encontró que tanto la competencia, benevolencia e integridad mostraron correlación significativa y positiva con las dimensiones cognitiva e instrumental en la evaluación del desempeño, mas nó se encontró correlación con la dimensión actitudinal, para este análisis se tuvo en cuenta los rangos de los coeficientes de correlación Rho de Spearman que se representa en la Tabla 8, los cuales fueron utilizados para determinar la fuerza y dirección de la relación entre las variables de estudio. Los resultados al interior de las dimensiones de cada variable mostraron que la competencia está fuertemente correlacionada de manera positiva con la dimensión cognitiva ( $r=0.853$ ) y medianamente correlacionada con la dimensión instrumental ( $r=0.422$ ), no se encontró correlación con la dimensión actitudinal.

De acuerdo de los resultados se determina que a mayores niveles de colaboración y coordinación le corresponde una mejor valoración en el desempeño tanto cognitivo e instrumental más no actitudinal. Respecto a la dimensión Benevolencia se halló una correlación fuerte y positiva con la dimensión cognitiva ( $r=0.906$ ) y media con la dimensión instrumental ( $r=0.458$ ), con ello se pudo determinar la asociación entre el hecho de que en la I.E. se muestre valoración, respeto y preocupación por los colaboradores su bienestar y una mejor evaluación en su desempeño tanto cognitivo e instrumental, no hallando relación con la dimensión actitudinal. Finalmente, cuando se analizó la dimensión Integridad, se halló una muy fuerte relación con la dimensión cognitiva ( $r=.934$ ) y una correlación media con la dimensión instrumental ( $r=0.521$ ), lo que refiere que el hecho de mostrar compromiso con lo ofrecido y un trato adecuado con el personal está asociado a un mejor desempeño cognitivo e instrumental, no hallándose asociación con la dimensión actitudinal.

**Tabla 8.**

Grado de relación para el coeficiente de correlación de Spearman.

RANGO	RELACIÓN
-0.91a-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76a-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51a-0.75	Correlación negativa considerable
-0.11a-0.50	Correlación negativa media
-0.01a-0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01a+0.10	Correlación positiva débil
+0.11a+0.50	Correlación positiva media
+0.51a+0.75	Correlación positiva considerable
+0.76a+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91a+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: elaboración basada en Hernández Sampieri &amp; Fernández Collado, 1998

**Tabla 9.**

Determinar la influencia de la competencia, benevolencia e integridad en la evaluación del desempeño

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error	Beta			
1 (Constante)	61,858	,889			69,600	,000
COMPETENCIA	-,693	,521	-,257		-1,330	,189
BENEVOLENCIA	,268	,272	,238		,984	,329
INTEGRIDAD	,854	,220	,950		3,873	,000

Nota: a. Variable dependiente: Evaluación del Desempeño

Adicionalmente al analizar la influencia de las dimensiones de las relaciones interpersonales competencia, benevolencia e integridad en la evaluación del desempeño se halló que solamente la dimensión Integridad mostró influir de manera positiva en la evaluación del desempeño (Beta=0.950), teniendo un impacto significativo en la evaluación del desempeño (Sig.=0.000).

No se encontró evidencia de que las competencias o la benevolencia influyan en la evaluación del desempeño. Y de acuerdo con Yáñez (2005) donde nos menciona que los trabajadores hacen hincapié en desarrollar sus habilidades sociales, con mayor relevancia las comunicaciones siendo más fluida, frecuente y abierta con sus demás. De hecho, Tyler (2003)

nos menciona que el colaborador está más conectado a la integridad que a la benevolencia y la competencia.

**Tabla 10.**

Determinar el impacto de las relaciones interpersonales en la evaluación del desempeño

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	1787,311	3	595,770	132,664	,000 <sup>b</sup>
Residuo	246,995	55	4,491		
Total	2034,305	58			

*Nota:*

*a. Variable dependiente: Evaluación del Desempeño*

*b. Predictores: (Constante), INTEGRIDAD, COMPETENCIA, BENEVOLENCIA*

Para finalizar, en respuesta a la hipótesis planteada, el análisis para determinar el impacto se halló que las relaciones interpersonales exhiben un efecto significativo en la evaluación del desempeño (Sig.=0,000), y con ello se pudo determinar que un manejo adecuado de las relaciones interpersonales y la percepción adecuada de los aspectos concernientes a ellas generan un impacto positivo en la evaluación del desempeño de los colaboradores, y se representa en la Tabla 10. En base a los antecedentes de las investigaciones han sido determinar el impacto de las relaciones interpersonales con los desempeños laborales, siendo este un estudio significativo al determinar el impacto en variables no antes estudiadas.

## VI. Conclusiones

Tras la investigación, el análisis y discusiones, se determinó el impacto de relaciones interpersonales en las evaluaciones de desempeño de colaboradores J.E.C. de Ferreñafe, según los resultados las muestras de respeto, buen trato, compromiso con el personal, la institución y el reconocimiento que se hace al personal tiene un impacto significativo en la evaluación del desempeño.

Se ha podido comprobar mediante los 41 colaboradores (68%), precisaron que sus relaciones interpersonales le permiten ejecutar actividades con confiabilidad, demostrando valores y desarrollando sus conocimientos adquiridos, mejoran el compromiso y las ganas de pertenecer a la institución. Por otro lado se determinó que el 32% de colaboradores con un

nivel débil de las relaciones interpersonales, es por una inapropiada escala remunerativa de los colaboradores J.E.C., como ejemplo un coordinador administrativo de recursos educativos de una institución rural y urbana tienen la misma escala de remuneración, y así todos los colaboradores J.E.C. Además, se pudo corroborar que en este nivel predominan colaboradores cuya I.E. se encuentra en zonas rurales, viajando largas horas, con precarios medios de transporte, precarios alojamientos, escaso material didáctico -tecnológico, lo cual podría estar dificultando el logro de los objetivos estratégicos de las I.E. J.E.C.

Además, se ha podido comprobar que con un 100% de colaboradores J.E.C. de Ferreñafe que obtuvieron un alto nivel en los resultados de evaluaciones de desempeño, razón por la que se les extendió el contrato laboral para el año 2020, desarrollando mejoras en sus actividades laborales, cambios positivos en el logro de sus estrategias.

De las tres dimensiones de las relaciones interpersonales: competencia, benevolencia e integridad; sólo esta última influye de manera positiva en la evaluación del desempeño, por lo que los colaboradores desarrollan sus habilidades tanto sociales, de comunicación más fluida, frecuente y abierta.

Se pudo determinar que existe un impacto de las relaciones interpersonales en la evaluación de desempeño, exhibiendo un efecto significativo y con ello se pudo determinar que un manejo adecuado de las relaciones interpersonales y la percepción adecuada de los aspectos concernientes a ellas generan un impacto positivo en la evaluación del desempeño de los colaboradores. Por lo que respecta, con la carencia de estudio de las relaciones interpersonales y las evaluaciones de desempeño como variables, siendo de gran aporte para dar pie a futuras investigaciones.

Algunas limitaciones deben ser señaladas, primero la coyuntura de confinamiento decretado por el estado peruano, se tuvo que adecuar una encuesta de modalidad presencial a una modalidad virtual; primero del total de la muestra el 20% no cuentan con un correo electrónico aplicando estrategias para poder hacer llegar el enlace de encuesta; segundo la dificultad de la obtención de los resultados de las fichas de evaluación de desempeño debido a las labores suspendidas en la UGEL Ferreñafe; tercero no se logró encuestar a la población por razones de que algunos colaboradores que tiene el rango de edad: 45 -54 años no cuentan con

algún equipo tecnológico y presentaban temores aludiendo que la encuesta podría afectarles laboralmente.

## **VII. Recomendaciones**

Se sugiere a las I.E. tener mayor claridad en sus procedimientos de evaluación, lineamientos, ejecuciones de sus planes estratégicos, permitiendo diseñar y ejecutar una gestión por procesos piloto, permitiendo determinar las actividades como identificar las entradas y salidas, clientes y proveedores, y como resultado una realización óptima de las evaluaciones de desempeño en los colaboradores J.E.C., además una correcta medición de sus indicadores institucionales con resultados favorables que podrían evidenciarlo ante los directivos de gestión pedagógica de la Ugel Ferreñafe.

Para contrarrestar ese nivel débil, se sugiere replantear los mecanismo o procesos de las evaluaciones de desempeño de los colaboradores de J.E.C., siendo poco objetivos al tener sólo una mirada al momento de aplicar las evaluaciones, la cual estaría implicando la importancia de renovación o no de los contratos. Por ello, se recomienda rediseñar el sistema de evaluación de desempeño con una mirada 360 grados, la cual contaría con la participación de los agentes involucrados en el proceso educativo, un miembro representante del comité de padres de familia, un delegado del comité estudiantil, y por último realizar la autoevaluación.

Finalmente, según el modelo de servicio de J.E.C, las I.E. J.E.C. deben realizar las evaluaciones de desempeño al finalizar el año escolar a los colaboradores y se recomienda a los directores de las I.E. implementar mecanismos o realizar procedimientos que hagan sus veces de evaluaciones de desempeño interna, estas deberán medirse mínimo cada 03 meses ó máximo cada 6 meses a sus colaboradores, para que sean socializadas con el colaborador y se pueda realizar reuniones de retroalimentación aprovechando la filosofía de mejora continua, identificando sus fortalezas y oportunidades e implementado medidas correctivas que repercutirán no sólo en las evaluaciones de desempeño sino también el logro de los indicadores educacionales.

Para futuras investigaciones de las relaciones interpersonales y su impacto en las evaluaciones de desempeño a colaboradores J.E.C., se recomienda incluir a los docentes, teniendo otra modalidad de contrato e instrumento de evaluación de desempeño docente, pero

conforma parte de la comunidad en donde se evidencian las relaciones interpersonales, y que contribuyen en su mayoría a medir los indicadores educacionales, por ultimo para una investigación más idónea incluir como tercera variables el desempeño de los estudiantes ante las relaciones interpersonales de todos los colaboradores de la I.E.

### VIII. Referencias Bibliográficas

- ALBRECHT, S. (2002). Perceptions of integrity, competence and trust in senior management as determinants of cynicism toward change. *Public Administration & Management: An Interactive Journal* 7: 320-343.
- Arias, R. M. (2010). La evaluación del desempeño. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 85-96.
- Beiza, A. (2012). Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional "creación chaguaramos II. (Tesis Posgrado) Universidad de Carabobo Valencia.
- Benites Morales L. (2011). Convivencia escolar y calidad educativa, *CULTURA Asociación de Docentes de la Universidad San Martín de Porres, Cultura: Lima (Perú)* 25: 143-164, 2011. Revisado el 18 de julio, 2019. Disponible en: [http://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU\\_25\\_1\\_convivencia-escolar-y-calidad-educativa.pdf](http://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_25_1_convivencia-escolar-y-calidad-educativa.pdf)
- Capuano, A. M. (2004). Evaluación de desempeño: desempeño por competencias. *Invenio*, 7(13), 139-150.
- Cubero, H., Elsy, T. V., & Olivar, J. (2017). PROPUESTA PARA GESTIONAR CAMBIOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). Relaciones humanas (3a ed.). México:Thomson.
- del Toro Cabrera, A. (2015). Gestión de las relaciones interpersonales para lograr el éxito en la empresa de servicio. *Revista Interamericana de Ambiente y Turismo-RIAT*, 11(1), 75-83.
- Elias, R(2016) ¿Más tiempo, mejores resultados? Un análisis crítico de las investigaciones sobre Jornada escolar extendida en América Latina. 1er Seminario Internacional de Jornada Escolar Completa. Lima julio, 2016 Recuperado de:<http://www.minedu.gob.pe/seminariojec/pdf/rodolfo-eliasparaguay.pdf>
- Enríquez Argoti, E., Martínez Romero, J. A., & Guevara Porras, L. M. (2015). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral.

- Estrada, D. S. L., Vera, P. E. L., Taboada, M. M. M., & Juárez, R. S. (2020). La comunicación asertiva: una estrategia para desarrollar las relaciones interpersonales. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 2(3), 72-82.
- FERRES, N.; J. CONNELL y A. TRAVAGLIONE. (2004). Co-worker trust as a social catalyst for constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology* 19: 608-622
- Gallegos, W. L. A., Mora, J. L., & Cuentas, S. Q. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial Data*, 21(2), 81-90.
- Hanco Gómez, M. S., Carpio Maraza, A., Laura Castillo, Z. J., & Flores Mamani, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Comuni@cción*, 12(3), 186-194.
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). Organizational justice in schools: No justice without trust. *International Journal of Educational Management*.
- Hui, S. L., & Yee, R. W. Y. (2015). Relationship among interpersonal relationship, customer satisfaction and brand loyalty in fashion retailing industry. *Research Journal of Textile and Apparel*, 19(1), 65-72. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1802590603?accountid=37610>
- Lane, S., Parke, C.S. y Stone, C.A. (2002). The impact of a state performance-based assessment and accountability program on mathematics instruction and student learning: Evidence from survey data and school performance. *Educational Assessment*, 8, 279-315.
- Medina, R. S., & Piña, C. R. R. (2016). Relaciones interpersonales en la tutoría en educación a distancia. Tesis psicológica: *Revista de la Facultad de Psicología*, 11(2), 24-35.
- Minedu. (2014). Modelo de Servicio Educativo JEC. Portal del Minedu. [http://www.minedu.gob.pe/a/pdf/jec/modelo\\_JEC.pdf](http://www.minedu.gob.pe/a/pdf/jec/modelo_JEC.pdf).
- Ministerio de Educación. (2009). Aprendiendo a resolver conflictos en las instituciones educativas. Orientaciones para directivos y tutores de primaria y secundaria. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4453>
- Neumann-Collyer, V., Hernandez Perez, K. A., & Pohl-Montt, P. (2018). Diseño de un instrumento de evaluación de desempeño en actividades de la vida diaria. *Revista De Salud Publica = Journal of Public Health*, 20(5), 554-559. doi:<http://dx.doi.org/10.15446/rsap.v20n5.70909>
- Obrique, A. S., Hernández-Mosqueira, C., Peña-Troncoso, S., Agredo, M. A. T., & Salvatierra, M. O. (2019). Evaluación del desempeño docente en Chile: Percepción de profesores mal evaluados. *Cadernos de Pesquisa*, 49, 144-163.

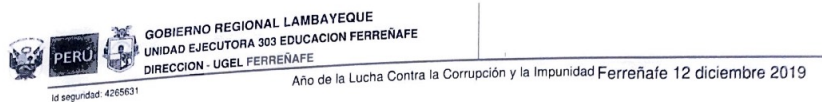
- Pérez, Y. E. DESARROLLO DE COMPETENCIAS, EN EL ÁMBITO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y EL MEJORAMIENTO DEL DESEMPEÑO GERENCIAL Autores e información del artículo.
- Pérez, Y., & Torres, J. (2015). Relaciones interpersonales en una franquicia de comida rápida: caso Miga's Bakery-deli-café del CC Paseo El Hatillo del Estado Miranda en Venezuela. Recuperado de <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ve/2015/franquicia.html>.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire (No. ART-2019-121928).
- Razeto, Alicia. (2017). Más confianza para una mejor escuela: el valor de las relaciones interpersonales entre profesores y director. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 8(1), 61-76. <https://dx.doi.org/10.18861/cied.2017.8.1.2639>
- Redacción Gestión (21/11/2015 08:44 a.m.). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. *Gestión*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>
- Ruiz, C. S., & de la Villa Moral Jiménez, M. (2018). CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DEL INVENTARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES Y DEPENDENCIAS SENTIMENTALES (IRIDS-100). *Health & Addictions/Salud y Drogas*, 18(2).
- Santos Reyes, G. M. (2016). Influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba-agosto 2016.
- Sonia Murillo, V. (2004). Relaciones humanas. Recuperado: <https://books.google.com.pe/books?id=x1-mNgBMlfsC&lpg=PP1&hl=es&pg=PA38#v=onepage&q=relaciones%20humanas&f=false>
- Stecher, B., Klein, S., Solano-Flores, G., McCaffrey, D.m Robyn, A., Shavelson, R. y col. (2000). The effects of content, format and inquiry level on science performance assessment scores. *Applied Measurement in Education*, 13, 139–160.
- Tan, H. & Lim, A. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *The Journal of Psychology*, 143 (1), 45-66.
- Tyler, T. (2003). Trust within organizations. *Personnel Review* 32.5: 556-568.
- Villegas, J. (1997). Administración de Personal. Los Meraldos Negros. Venezuela.

- Wall, Bob. (2000). Las relaciones humanas en el trabajo: consejos prácticos para crear un entorno laboral agradable., Revista VIA IURIS, núm. 4, pp. 93- 105. Disponible en: <https://books.google.com.co/books?id=UqZVPQAACAAJ&dq=ina>
- Yañez Gallardo, R., Arenas Carmona, M., & Ripoll Novales, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 16(2), 193-202.
- Yañez Gallardo, Rodrigo, Pérez Villalobo, Victoria, & Yañez Gallardo, César. (2005). Trustworthiness towards teachers from the students and their influence in the building of trust and in the organizational identification towards their careers. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 31(2), 89-103. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052005000200006>

## IX. ANEXOS

## ANEXO N°01

Oficio N.º 004516-2019.GR.LAM/GRED/UGEL.FERRE (3444869-1) con fecha 12 diciembre 2019 se otorga el consentimiento para realizar dicha investigación en las instituciones educativas de la jurisdicción.



Id seguridad: 4265631  
**OFICIO N° 004516-2019-GR.LAMB/GRED/UGEL.FERR [3433869 - 1]**

**Señor:**  
**VICTOR EDUARDO RAMOS CAMPOS**  
**Psj. EL TUMY Y CRISTOBAL SALAZAR SN Urb. BATANGRANDE FERREÑAFE.**

**ASUNTO: RESPUESTA A SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACION EN II.EE. JEC DEL ÁMBITO DE LA UGEL FERREÑAFE**

**REFERENCIA: 3433869-0**

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo cordial, asimismo dar respuesta a su solicitud de permiso para realizar proyecto de investigación en Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa JEC, del ámbito de la UGEL Ferreñafe.

En tal razón le manifiesto lo siguiente: la investigación científica y la educación producen conocimiento útil que permita ser cada vez más eficientes y competitivos en el mundo globalizado y por ende, ayude en la solución de problemas, además dinamiza el quehacer educativo convirtiéndose en un medio de superación académica y científica, dando conocimientos actualizados para dárselos a la sociedad, para mejorar las condiciones de vida y un bienestar a la población, por lo cual será un aporte a la educación ferreñafana. Se sugiere a su vez, pedir la autorización a los directores de cada Instituciones Educativa JEC, a fin de respetar la autoridad de cada Institución Educativa, así mismo alcanzar los resultados de dicha investigación a UGEL Ferreñafe.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,

Firmado digitalmente  
 GLORIA ELIZABETH JIMENEZ PEREZ  
 DIRECTORA UGEL FERREÑAFE  
 Fecha y hora de proceso: 12/12/2019 - 19:11:08

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:  
 - DIRECCION DE GESTION PEDAGOGICA  
 MARIA ELENA COTRINA CABRERA  
 JEFA DE GESTION PEDAGOGICA  
 2019-12-12 16:52:33-05

## ANEXO N°02

### CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

Estimado Colaborador reciba mi cordial saludo.

Mi nombre es Víctor Eduardo Ramos Campos, estudiante de la maestría de Administración y Dirección Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Estamos aquí para realizar una encuesta acerca de las relaciones interpersonales y su impacto en las evaluaciones de desempeño.

A continuación solicito que responda las siguiente encuesta con los ítems en mención y respetaremos la confiabilidad de sus respuestas, las cuales no se podrán mencionar no usar para otro propósito diferente a la investigación y cuyo objetivo es determinar el impacto de las relaciones interpersonales en las evaluaciones de desempeño en instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la Ugel Ferreñafe.

#### Datos Generales:

1. Sexo:

Masculino	Femenino

2. Edad:

18-24	25-34	35-44	55-64	65-74	75 a más

3. Nivel de Instrucción:

Sin estudios	Primaria	Secundaria	Técnico	Universitari o Incompleta	Universitari o Completa

4. Tiemplo de permanencia en la

Institución

1 año	2 años	3 años	4 años	5 años	Más años

## 5. Rango de remuneraciones:

850-1200	1300-1500	1600-1800	1900-2000	2100-2300	2300-2500

## 6. Zona de lugar de trabajo:





Urbano	Rural

N.º	ITEMS	CATEGORIA				
		1	2	3	4	5
1	El director de la I.E. se preocupa de que exista una buena coordinación entre los colaboradores de la I.E.					
2	El director de la I.E. muestra preocupación por el bienestar y/o por el desarrollo profesional de los colaboradores.					
3	El director de la I.E. mantiene y cumple sus promesas					
4	El director de la I.E. reconoce el trabajo bien hecho de los colaboradores					
5	El director de la I.E. trata a todo el personal por igual					
6	El director de la I.E. da la oportunidad a los colaboradores para expresar sus puntos de vista sobre problemas en el trabajo.					
7	Los colaboradores de la I.E valoran el trabajo de otro					
8	Los colaboradores que trabajan en la I.E respetan la manera de pensar y de sentir de cada uno					
9	En la I.E. los colaboradores pueden confiar en sus compañeros de trabajo cuando deben realizar una tarea compleja					
10	Los colaboradores de la I.E. están comprometidos con las metas propuestas					

11	En la I.E. los colaboradores expresan sus opiniones y críticas en forma directa y respetuosa					
12	Se cuenta con la ayuda de los colaboradores cuando se tiene un problema en el trabajo					
13	Frente a un problema de trabajo los colaboradores de la I.E. prefieren solucionarlo directamente entre ellos.					

### ANEXO N°03: Encuesta de Relaciones Interpersonales en Google Forms

8/8/2020 Formulario sin título - Formularios de Google

Formulario sin título

Preguntas Respuestas 59

## ANEXO N°01: CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES







Estimado colaborador, recibe un saludo cordial:  
 Mi nombre es Victor Eduardo Ramos Campos, estudiante de la carrera maestría de Administración y Dirección de Empresas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.  
 Estamos aquí para realizar un encuesta acerca de las relaciones interpersonales y su impacto en las evaluaciones de desempeño.  
 A continuación pido que responda la siguiente encuesta con los ítems en mención y respetaremos la confiabilidad de sus respuestas, las cuales no se podrán mencionar ni usar para otro propósito diferente a la investigación y cuyo objetivo es determinar el impacto de las relaciones interpersonales en las evaluaciones de desempeño en Instituciones Educativas de Jornada Escolar Completa de la Ugel Ferreñafe.

1. Sexo: \*

- 1. Femenino
- 2. Masculino

2. Edad: \*

- 1. 18-24
- 2. 25-34
- 3. 35-44
- 4. 45-54

[https://docs.google.com/forms/d/1Ltc2OMkS0tdOGkIP-ae1\\_XDmid659Aaiqs37JeaHV0s/edit](https://docs.google.com/forms/d/1Ltc2OMkS0tdOGkIP-ae1_XDmid659Aaiqs37JeaHV0s/edit)
1/6

## ANEXO N°04:

Fichas de Evaluación de Desempeño de Jornada Escolar Completa, para el Coordinador  
Administrativos Y De Recursos Educativos

PERÚ Ministerio de Educación


**FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**  
 para el Coordinador Administrativo y de Recursos Educativos

**Datos del personal a evaluar**

Apellido paterno ..... Apellido materno ..... Nombres ..... N.º de DNI .....  
 Institución Educativa .....

**Instrucciones**

- Para realizar la valoración del desempeño del personal, lea con detenimiento las funciones, competencias e indicadores.
- De manera objetiva, asigne a cada indicador la valoración que considere adecuada, escribiendo una X en el casillero que corresponda.
- Recuerde que, en la escala, cada valoración corresponde a un nivel, como a continuación se detalla:

<b>1</b>	DEFICIENTE	: raramente realiza las tareas y obligaciones inherentes a su puesto.
<b>2</b>	REGULAR	: frecuentemente presenta dificultades en el desempeño.
<b>3</b>	BUENO	: se desempeña de acuerdo a lo esperado.
<b>4</b>	MUY BUENO	: se desempeña por encima de lo esperado.
<b>5</b>	EXCELENTE	: constantemente supera de manera excepcional el desempeño esperado en el puesto.

I. Funciones	Indicadores	Valoración				
		1	2	3	4	5
Organizar la gestión administrativa de soporte al proceso pedagógico.	Organiza los recursos educativos y ambientes para el uso oportuno y adecuado en la <u>práctica pedagógica</u> . Establece con el director la distribución de ambientes de la I. E. para las <u>actividades pedagógicas y administrativas</u> .					
Asegurar el uso, mantenimiento y conservación de los ambientes pedagógicos y los espacios con los que cuenta la IE, realizando la distribución equitativa de los mismos al personal de mantenimiento, informar al director de las acciones realizadas.	Programa y supervisa el cumplimiento de las actividades o jornadas de mantenimiento de los ambientes y recursos educativos.  Informa y orienta a los actores educativos sobre acciones y recomendaciones para la conservación de los ambientes y recursos educativos.					
Identificar de manera oportuna las carencias, insuficiencias y deterioros de los materiales, mobiliarios y ambientes de la IE, a fin de coordinar las acciones que permitan solucionar las dificultades encontradas, informando de lo actuado al director de la IE.	Elabora o actualiza el inventario de bienes, recursos educativos y ambientes de la I. E. considerando su estado de conservación e informa al órgano directivo, recomendando la reposición o baja de los bienes.  Realiza informes sobre carencias que repercuten en el funcionamiento adecuado de la IE y presenta propuestas para el mantenimiento o reposición de los bienes, recursos educativos y ambientes.					
Gestionar y mantener la información actualizada de los recursos educativos con los que cuenta la IE, promoviendo el uso oportuno y adecuado de los mismos.	Informa periódicamente a los directivos el uso y estado de los materiales, equipos, recursos pedagógicos y las condiciones de los ambientes de <u>aprendizaje de la IE</u> . Implementa medidas de control convenientes ante los profesores, estudiantes y personal en general de la IE con la finalidad de asignar responsabilidades en cuanto al uso, cuidado y control de los muebles y recursos, en coordinación con <u>el Director</u> .					
Mantener actualizado el reporte de asistencia y permanencia del personal de la institución educativa durante la jornada escolar programada, informando pertinentemente al director de la IE.	Lleva un registro de la asistencia de todo el personal y elabora el informe respectivo mensual a entregar a la UGEL para efectos remunerativos, el mismo <u>que es suscrito por el Director de la IE</u> . Implementa medios e instrumentos de control de asistencia, permisos, licencias, vacaciones, papeletas de salida y retorno del personal de la institución <u>educativa</u> .					
Verificar y garantizar el correcto y pertinente reporte en el SIAGIE sobre matrícula, traslado, retiro y rendimiento de los estudiantes, informando al director de la IE sobre las acciones realizadas.	Garantiza la actualización de la data en el SIAGIE sobre matrícula, traslado, retiro y rendimiento de los estudiantes e informa al director de la IE sobre las <u>acciones realizadas</u> . Promueve la generación oportuna de: Actas de recuperación, nóminas de matrícula, boletas de información, nóminas de matrícula adicional, evaluación <u>de cursos a cargo y actas de evaluación final</u> .					
Sistematizar la información sobre los resultados de aprendizaje y de gestión de la IE reportando periódicamente a la comunidad educativa.	Monitorea la organización y aplicación de las evaluaciones de diagnóstico, de proceso y salida de las áreas curriculares focalizadas en todos los grados de <u>estudio</u> .  Cuenta con información histórica de los resultados de las evaluaciones de aprendizaje de los estudiantes (ECE, diagnóstico, de proceso y salida).					

<b>Puntaje parcial: I. Funciones</b>	0	0	0	0	0
Subtotal: I. Funciones	0				

<b>II. Competencia: asertividad/empatía</b>					
<b>Indicadores conductuales</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Motiva a sus pares y al personal de la IE a realizar con eficiencia sus funciones, generando confianza e identidad institucional.					
Escucha a los demás entendiendo sus puntos de vista, evitando ideas preconcebidas o prejuicios que dificulten la interacción.					
<b>Puntaje parcial: II. Competencia: asertividad/empatía</b>	0	0	0	0	0
Subtotal: II. Competencia: asertividad/empatía	0				

<b>III. Competencia: orientación al logro de objetivos</b>					
<b>Indicadores conductuales</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Realiza trabajos de calidad optimizando tiempos y recursos, en los plazos y metas previstas.					
Orienta sus acciones para generar las mejores condiciones de aprendizaje.					
<b>Puntaje parcial: III. Competencia: orientación al logro de objetivos</b>	0	0	0	0	0
Subtotal: III. Competencia: orientación al logro de objetivos	0				

<b>IV. Competencia: iniciativa / organización</b>					
<b>Indicadores conductuales</b>					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Es promotor de ideas innovadoras y elabora planes de contingencia, novedosas y originales, adelantándose a los acontecimientos que puedan ocurrir.					
Facilita información de su competencia, en forma inmediata y actualizada, cuando se la requiera.					
<b>Puntaje parcial: IV. Competencia: iniciativa / organización</b>	0	0	0	0	0
Subtotal: IV. Competencia: iniciativa / organización	0				

**Resultados porcentuales**

Ítems de evaluación	Puntaje (%)
Subtotal: I. Funciones	0.0
Subtotal: II. Competencia: asertividad/empatía	0.0
Subtotal: III. Competencia: orientación al logro de objetivos	0.0
Subtotal: IV. Competencia: iniciativa / organización	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>0.0</b>

Resultado de la evaluación	
De 0 a 50 %	No se recomienda la ampliación de su contrato.
De 51 a 69 %	Se recomienda la ampliación de su contrato con observación y compromiso de actualización o capacitación personal o desde la I. E.
De 70 a 100 %	Se recomienda la ampliación de su contrato.

Firma del evaluador
<p>..... de..... de 201.....</p> <p style="text-align: center;">..... Sello y firma</p>

## ANEXO N°05:

## Fichas de Evaluación de Desempeño de Jornada Escolar Completa, para el CITS


**PERÚ** Ministerio de Educación
 

### FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

para el Coordinador de Innovación y Soporte Tecnológico

Datos del personal a evaluar			
Apellido paterno	Apellido materno	Nombres	N.º de DNI
Institución Educativa			

Instrucciones																
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Para realizar la valoración del desempeño del personal, lea con detenimiento las funciones, competencias e indicadores.</li> <li>▪ De manera objetiva, asigne a cada indicador la valoración que considere adecuada, escribiendo una X en el casillero que corresponda.</li> <li>▪ Recuerde que, en la escala, cada valoración corresponde a un nivel, como a continuación se detalla:</li> </ul>															
<table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr><td style="width: 20px; text-align: center;">1</td><td style="width: 100px;">DEFICIENTE</td><td style="width: 100px;">: raramente realiza las tareas y obligaciones inherentes a su puesto.</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">2</td><td>REGULAR</td><td>: frecuentemente presenta dificultades en el desempeño.</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">3</td><td>BUENO</td><td>: se desempeña de acuerdo a lo esperado.</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">4</td><td>MUY BUENO</td><td>: se desempeña por encima de lo esperado.</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">5</td><td>EXCELENTE</td><td>: constantemente supera de manera excepcional el desempeño esperado en el puesto.</td></tr> </table>	1	DEFICIENTE	: raramente realiza las tareas y obligaciones inherentes a su puesto.	2	REGULAR	: frecuentemente presenta dificultades en el desempeño.	3	BUENO	: se desempeña de acuerdo a lo esperado.	4	MUY BUENO	: se desempeña por encima de lo esperado.	5	EXCELENTE	: constantemente supera de manera excepcional el desempeño esperado en el puesto.	
1	DEFICIENTE	: raramente realiza las tareas y obligaciones inherentes a su puesto.														
2	REGULAR	: frecuentemente presenta dificultades en el desempeño.														
3	BUENO	: se desempeña de acuerdo a lo esperado.														
4	MUY BUENO	: se desempeña por encima de lo esperado.														
5	EXCELENTE	: constantemente supera de manera excepcional el desempeño esperado en el puesto.														

I. Funciones	Indicadores	Valoración				
		1	2	3	4	5
Orientar a los profesores acerca del uso adecuado y eficiente de los recursos educativo-tecnológicos con los que cuenta la I. E. y acompañar el proceso de integración de las TIC en las sesiones de enseñanza aprendizaje.	Programa y realiza reuniones informativas dirigidas a los profesores sobre programas informáticos educativos y el uso adecuado y eficiente de los recursos educativos tecnológicos con los que cuenta la I. E.					
	Realiza acciones de acompañamiento al proceso de integración de las TIC en las sesiones de enseñanza aprendizaje.					
Desarrollar propuestas de formación en alfabetización digital para el personal de la I. E. con base en el diagnóstico, para fortalecer las estrategias de integración de las herramientas tecnológicas a los procesos de enseñanza aprendizaje.	Elabora un diagnóstico sobre el nivel de alfabetización digital del personal de la I. E.					
	Realiza actividades de formación en alfabetización digital dirigidas al personal de la I. E. para fortalecer estrategias de integración de las herramientas tecnológicas a los procesos de aprendizaje.					
Asistir y participar activamente en las reuniones de coordinación con el equipo directivo, y convocar a reuniones a los profesores de aulas de innovación (si lo hubiera), coordinadores pedagógicos y responsables de aulas funcionales.	Participa de las reuniones de coordinación con el equipo directivo informando sobre el desarrollo de las actividades, realiza propuestas de mejora y sugiere estrategias para la solución de dificultades.					
	Programa y realiza reuniones periódicas con profesores de aulas de innovación (si los hubiera), coordinadores pedagógicos y responsables de aulas funcionales para evaluar el buen desarrollo de las actividades programadas, recibir apreciaciones y recomendaciones.					
Coordinar con los docentes de Educación para el Trabajo para el uso adecuado de programas informáticos que se empleen en ocupaciones con demanda en el mercado laboral local y regional.	Identifica los programas informáticos que son empleados en ocupaciones con demanda en el mercado laboral y local, considerando la factibilidad de su aplicación en el área de Educación para el Trabajo.					
	Coordina y orienta a docentes de Educación para el Trabajo sobre la utilización de programas informáticos empleados en ocupaciones con demanda laboral.					
Supervisar las instalaciones y velar por el mantenimiento de los equipos informáticos y de comunicación, asegurando el correcto funcionamiento, sistema eléctrico, sistema de puesta a tierra, sistema pararrayos y red de datos.	Reporta al director de la I. E. y a través de la plataforma JEC el inventario de los bienes informáticos y equipos con los que cuenta la institución educativa.					
	Monitorea y asegura el correcto funcionamiento del sistema eléctrico, sistema puesta a tierra, pararrayos y red de datos.					
Realizar el mantenimiento preventivo y correctivo de las herramientas pedagógicas y/o aplicaciones, equipos informáticos y de comunicación, protegiendo el equipo y detectando necesidades de reparación.	Realiza el mantenimiento preventivo de los equipos informáticos y de comunicación, reparando aquello que no comprometa la integridad del equipo.					
	Aplica lineamientos de soporte técnico establecidos por el Minedu y según protocolos señalados para los CIST. (reporte de fallas y/o garantía que existen).					
Velar por la seguridad informática y uso del equipamiento tecnológico en las aulas funcionales TIC	Mantiene operativos, libre de virus, en espacios seguros y codificados adecuadamente, los equipos informáticos y de comunicación.					
	Mantiene limpio y protegidos los equipos informáticos y de comunicación, promoviendo que todos los usuarios hagan lo mismo.					
<b>Puntaje parcial: I. Funciones</b>		0	0	0	0	0
Subtotal: I. Funciones		0				
<b>II. Competencia: asertividad/empatía</b>		<b>Valoración</b>				
Indicadores conductuales		1	2	3	4	5

Escucha a los demás entendiendo sus puntos de vista, evitando ideas preconcebidas o prejuicios que dificulten la interacción.					
Motiva y estimula un buen clima laboral entre profesores y sus pares; y demuestra empatía en todo momento.					
<b>Puntaje parcial: II. Competencia: asertividad/empatía</b>	0	0	0	0	0
<b>Subtotal: II. Competencia: asertividad/empatía</b>	0				

<b>III. Competencia: sentido de responsabilidad</b>	<b>Valoración</b>				
<b>Indicadores conductuales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Cumple y promueve el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos para su área de trabajo e institución educativa.					
Es puntual, se presenta a la hora que corresponde, mostrando disponibilidad y atención oportuna a lo requerido en su área de trabajo.					
<b>Puntaje parcial: III. Competencia: sentido de responsabilidad</b>	0	0	0	0	0
<b>Subtotal: III. Competencia: sentido de responsabilidad</b>	0				

<b>IV. Competencia: trabajo en equipo</b>	<b>Valoración</b>				
<b>Indicadores conductuales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Participa y conforma equipos de trabajo eficientes y mantiene una comunicación oportuna para el logro de resultados.					
Colabora activa y respetuosamente en los procesos y actividades institucionales, previstas en el PAT.					
<b>Puntaje parcial: IV. Competencia: trabajo en equipo</b>	0	0	0	0	0
<b>Subtotal: IV. Competencia: trabajo en equipo</b>	0				

<b>Resultados porcentuales</b>	<b>Ítems de evaluación</b>	<b>Puntaje (%)</b>
	Subtotal: I. Funciones	0.0
	Subtotal: II. Competencia: asertividad/empatía	0.0
	Subtotal: III. Competencia: sentido de responsabilidad	0.0
	Subtotal: IV. Competencia: trabajo en equipo	0.0
	<b>TOTAL</b>	<b>0.0</b>

<b>Resultado de la evaluación</b>	<b>Firma del evaluador</b>
<p>De 0 a 50 %</p> <p>No se recomienda la ampliación de su contrato.</p>	<p>..... de ..... de 201 .....</p> <p>.....</p> <p>Sello y firma</p>
<p>De 51 a 69 %</p> <p>Se recomienda la ampliación de su contrato con observación y compromiso de actualización o capacitación personal o desde la I. E.</p>	
<p>De 70 a 100 %</p> <p>Se recomienda la ampliación de su contrato.</p>	

## ANEXO N°06:

## Fichas de Evaluación de Desempeño de Jornada Escolar Completa, para el Personal de Apoyo Pedagógico


 PERÚ  
Ministerio  
de Educación

**FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**  
para el personal de apoyo pedagógico

**Datos del personal a evaluar**

.....

Apellido paterno      Apellido materno      Nombres      N.º de DNI

.....

Institución Educativa

**Instrucciones**

- Para realizar la valoración del desempeño del personal, lea con detenimiento las funciones, competencias e indicadores.
- De manera objetiva, asigne a cada indicador la valoración que considere adecuada, escribiendo una X en el casillero que corresponda.
- Recuerde que, en la escala, cada valoración corresponde a un nivel, como a continuación se detalla:

<b>1</b>	DEFICIENTE	: raramente realiza las tareas y obligaciones inherentes a su puesto.
<b>2</b>	REGULAR	: frecuentemente presenta dificultades en el desempeño.
<b>3</b>	BUENO	: se desempeña de acuerdo a lo esperado.
<b>4</b>	MUY BUENO	: se desempeña por encima de lo esperado.
<b>5</b>	EXCELENTE	: constantemente supera de manera excepcional el desempeño esperado en el puesto.

I. Funciones	Indicadores	Valoración				
		1	2	3	4	5
Apoyar a la labor del profesor en la conducción de actividades específicas y generales de la institución educativa (formaciones, actos cívicos, y otras celebraciones educativas, así como en los recreos) de manera permanente.	Brinda de manera programada el apoyo que requieren los profesores para la conducción de actividades generales y específicas a su cargo (formaciones, actos cívicos y otras celebraciones educativas).					
	Monitorea durante el recreo y de manera permanente el uso de los espacios pedagógicos, promoviendo su cuidado y conservación.					
Informar oportunamente a los directivos sobre la inasistencia de estudiantes y a los estudiantes sobre la ausencia de algún docente en la IE.	Registra e informa oportunamente al docente tutor y a los directivos la inasistencia de estudiantes.					
	Registra y comunica a los estudiantes la ausencia de profesores.					
Registrar incidencias diarias de los estudiantes y de los actores de la comunidad educativa, previniendo discriminación y violencia en la escuela.	Registra en un cuaderno las incidencias diarias de estudiantes y actores de la comunidad educativa a fin de prevenir la discriminación y la violencia en la IE.					
	Desarrolla de manera permanente diferentes estrategias de diálogo con estudiantes, profesores y profesores tutores para mejorar la comunicación y el clima institucional.					
Desarrollar estrategias de diálogo permanente con los estudiantes, profesores y profesores tutores.	Coordina con el Director y Comité de Tutoría y Orientación Educativa, y con los padres de familia la solución de los problemas sobre conducta y puntualidad de los estudiantes a su cargo.					
	Orienta a los estudiantes sobre actividades pedagógicas correspondientes a cada día y los acuerdos y compromisos relacionados a la convivencia democrática en el aula y en la IE.					
Orientar a los estudiantes sobre actividades pedagógicas correspondientes a cada día y los acuerdos y compromisos relacionados a la convivencia democrática en el aula y en la IE.	Orienta a los estudiantes sobre actividades pedagógicas diarias que registra oportunamente.					
	Orienta a estudiantes sobre el cumplimiento de las normas, acuerdos y compromisos relacionados con la convivencia democrática en el aula y en la IE.					
Monitorear el ingreso y salida de estudiantes de la IE, faltas, tardanzas, permisos y el registro de la agenda escolar.	Registra ingreso y salida de los estudiantes a la IE, sus faltas, tardanzas y permisos.					
	Monitorea el uso correcto de la agenda escolar del estudiante, manteniendo actualizada la comunicación con el padre y la madre del estudiante.					
Velar el ingreso oportuno de los estudiantes a sus aulas, talleres, laboratorios y otros espacios de aprendizaje en horas programadas.	Realiza acciones que garanticen el ingreso oportuno de estudiantes a sus aulas, talleres, laboratorios y otros espacios de aprendizaje.					
	Efectúa rondas periódicas en los diversos ambientes de la IE a fin de velar por el cumplimiento de las normas de convivencia escolar y de ser necesario fuera de la IE.					
Velar por el mantenimiento y conservación de la infraestructura, equipamiento y mobiliario escolar.	Realiza acciones que garanticen la conservación y mantenimiento de la infraestructura (local, mobiliario, equipo de cómputo, material educativo u otros).					
<b>Puntaje parcial: I. Funciones</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Subtotal: I. Funciones	0
------------------------	---

II. Competencia: sentido de responsabilidad	Valoración				
Indicadores conductuales	1	2	3	4	5
Realiza sus actividades con empeño, dedicación y diligencia, cumpliendo con los plazos establecidos.					
Es puntual, se presenta a su puesto de trabajo a la hora que corresponde, mostrando oportuna disponibilidad.					
<b>Puntaje parcial: II. Competencia: sentido de responsabilidad</b>	0	0	0	0	0
Subtotal: II. Competencia: sentido de responsabilidad	0				

III. Competencia: manejo de conflictos	Valoración				
Indicadores conductuales	1	2	3	4	5
Se conduce con destreza en situaciones que requieren conciliación, escuchando a los demás y procurando la resolución de las diferencias.					
Conoce y posee información sobre las necesidades de los miembros de la comunidad educativa con relación a sus funciones, a fin de responder de manera adecuada en situaciones conflictivas.					
<b>Puntaje parcial: III. Competencia: manejo de conflictos</b>	0	0	0	0	0
Subtotal: III. Competencia: manejo de conflictos	0				

IV. Competencia: compromiso	Valoración				
Indicadores conductuales	1	2	3	4	5
Demuestra compromiso con los objetivos de la institución, de su área y su trabajo, realizando sus funciones con dedicación y esmero.					
Participa activamente en el trabajo con otras áreas, realizando coordinaciones ágiles y efectivas.					
<b>Puntaje parcial: IV. Competencia: compromiso</b>	0	0	0	0	0
Subtotal: IV. Competencia: compromiso	0				

**Resultados porcentuales**

Ítems de evaluación	Puntaje (%)
Subtotal: I. Funciones	0.0
Subtotal: II. Competencia: sentido de responsabilidad	0.0
Subtotal: III. Competencia: manejo de conflictos	0.0
Subtotal: IV. Competencia: compromiso	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>0.0</b>

Resultado de la evaluación	
De 0 a 50%	No se recomienda la ampliación de su contrato.
De 51 a 69%	Se recomienda la ampliación de su contrato con observación y compromiso de actualización o capacitación personal o desde la I. E.
De 70 a 100%	Se recomienda la ampliación de su contrato.

Firma del evaluador
<p>..... de ..... de 201 .....</p> <p style="text-align: center;">..... Sello y firma</p>

## ANEXO N°07:

## Fichas de Evaluación de Desempeño de Jornada Escolar Completa, para el Personal de Mantenimiento


 PERÚ  
 Ministerio de Educación

**FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**  
 para el personal de mantenimiento

**Datos del personal a evaluar**

.....  
 Apellido paterno      Apellido materno      Nombres      N.º de DNI  
 .....  
 Institución Educativa

**Instrucciones**

- Para realizar la valoración del desempeño del personal, lea con detenimiento las funciones, competencias e indicadores.
- De manera objetiva, asigne a cada indicador la valoración que considere adecuada, escribiendo una 'X' en el casillero que corresponda.
- Recuerde que, en la escala, cada valoración corresponde a un nivel, como a continuación se detalla:

<b>1</b>	DEFICIENTE	: raramente realiza las tareas y obligaciones inherentes a su puesto.
<b>2</b>	REGULAR	: frecuentemente presenta dificultades en el desempeño.
<b>3</b>	BUENO	: se desempeña de acuerdo a lo esperado.
<b>4</b>	MUY BUENO	: se desempeña por encima de lo esperado.
<b>5</b>	EXCELENTE	: constantemente supera de manera excepcional el desempeño esperado en el puesto.

I. Funciones	Indicadores	Valoración				
		1	2	3	4	5
Realizar permanentemente actividades de limpieza, desinfección y mantenimiento, cuidando la organización de los materiales y equipos de la IE.	Evidencia y reporta diariamente el cumplimiento de sus labores y deja constancia de ello al culminar su jornada de trabajo.					
Informar sobre las condiciones de las instalaciones, mobiliarios y equipos de la IE.	Reporta las condiciones de las instalaciones, mobiliarios y equipos de la I. E.					
Velar por el mantenimiento y limpieza del local escolar, ambientes de aprendizaje, oficinas, servicios higiénicos, equipos y materiales educativos.	Reporta incidencias que afectan el mantenimiento y limpieza de equipos, materiales educativos y del local escolar.					
Apoyar al desarrollo de actividades escolares especiales, instalando escenografías, y otros en espacios y ambientes adecuados.	Registra cuál ha sido su actuación en cuanto al apoyo en actividades escolares especiales					
Custodiar los materiales de mantenimiento y limpieza a su cargo.	Asegura que los materiales de mantenimiento y limpieza a su cargo cumplan el tiempo previsto de duración y uso.					
Realizar labores de conserjería y seguridad orientando el ingreso y salida de las personas, así como de equipos, materiales, y/o vehículos de la institución.	Verifica las condiciones y el estado de los bienes, materiales, equipos, espacios y ambientes de la IE y lo reporta al Director / CARE proponiendo alternativas de mejora, mantenimiento o reparación.					
<b>Puntaje parcial: I. Funciones</b>		0	0	0	0	0
<b>Subtotal: I. Funciones</b>		0				
II. Competencia: sentido de responsabilidad		Valoración				
Indicadores conductuales		1	2	3	4	5
Realiza sus actividades con empeño y dedicación, cumpliendo con los plazos establecidos.						
Cumple las tareas asignadas sin supervisión constante.						

Es puntual, está a disposición en su puesto de trabajo a la hora que le corresponde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Puntaje parcial: II. Competencia: sentido de responsabilidad</b>	0	0	0	0	0
<b>Subtotal: II. Competencia: sentido de responsabilidad</b>	0				

III. Competencia: proactividad	Valoración				
Indicadores conductuales	1	2	3	4	5
Ejecuta sus tareas de manera permanente; frente a problemas, no se detiene, sino que busca soluciones inmediatas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando culmina sus tareas, adelanta otras o utiliza su tiempo disponible en actividades productivas. Hace más de lo que se le pide.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Acepta las tareas encomendadas con buena disposición y las realiza esforzándose por superar las expectativas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Puntaje parcial: III. Competencia: proactividad</b>	0	0	0	0	0
<b>Subtotal: III. Competencia: proactividad</b>	0				

IV. Competencia: actitud de servicio	Valoración				
Indicadores conductuales	1	2	3	4	5
Presta interés a las necesidades de los usuarios, mostrándose solícito con aquellas que guardan relación con sus funciones y con las que pueda orientar para su atención.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Muestra identificación con la institución educativa realizando sus funciones con entusiasmo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realiza preguntas y solicita información para asegurarse de haber comprendido adecuadamente y realizar sus labores con mayor eficiencia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Puntaje parcial: IV. Competencia: actitud de servicio</b>	0	0	0	0	0
<b>Subtotal: IV. Competencia: actitud de servicio</b>	0				

<b>Resultados porcentuales</b>	Ítems de evaluación	Puntaje (%)
	Subtotal: I. Funciones	0
	Subtotal: II. Competencia: sentido de responsabilidad	0
	Subtotal: III. Competencia: proactividad	0
	Subtotal: IV. Competencia: actitud de servicio	0
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>

Resultado de la evaluación	Firma del evaluador						
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20%;">De 0 a 50 %</td> <td>No se recomienda la ampliación de su contrato.</td> </tr> <tr> <td>De 51 a 69 %</td> <td>Se recomienda la ampliación de su contrato con observación y compromiso de actualización o capacitación personal o desde la I. E.</td> </tr> <tr> <td>De 70 a 100 %</td> <td>Se recomienda la ampliación de su contrato.</td> </tr> </table>	De 0 a 50 %	No se recomienda la ampliación de su contrato.	De 51 a 69 %	Se recomienda la ampliación de su contrato con observación y compromiso de actualización o capacitación personal o desde la I. E.	De 70 a 100 %	Se recomienda la ampliación de su contrato.	<p style="text-align: center;">..... de ..... de 201 .....</p> <p style="text-align: center;">..... Sello y firma</p>
De 0 a 50 %	No se recomienda la ampliación de su contrato.						
De 51 a 69 %	Se recomienda la ampliación de su contrato con observación y compromiso de actualización o capacitación personal o desde la I. E.						
De 70 a 100 %	Se recomienda la ampliación de su contrato.						

## ANEXO N°08:

Fichas de Evaluación de Desempeño de Jornada Escolar Completa, para el Personal de  
Vigilancia
 PERÚ  
Ministerio  
de Educación

**FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**  
para el personal de vigilancia

**Datos del personal a evaluar**

.....

Apellido paterno      Apellido materno      Nombres      N.º de DNI

.....

Institución Educativa

**Instrucciones**

- Para realizar la valoración del desempeño del personal, lea con detenimiento las funciones, competencias e indicadores.
- De manera objetiva, asigne a cada indicador la valoración que considere adecuada, escribiendo una X en el casillero que corresponda.
- Recuerde que, en la escala, cada valoración corresponde a un nivel, como a continuación se detalla:

<b>1</b>	DEFICIENTE	: raramente realiza las tareas y obligaciones inherentes a su puesto.
<b>2</b>	REGULAR	: frecuentemente presenta dificultades en el desempeño.
<b>3</b>	BUENO	: se desempeña de acuerdo a lo esperado.
<b>4</b>	MUY BUENO	: se desempeña por encima de lo esperado.
<b>5</b>	EXCELENTE	: constantemente supera de manera excepcional el desempeño esperado en el puesto.

I. Funciones	Indicadores	Valoración				
		1	2	3	4	5
Registro y control del ingreso y salida de las personas en la institución educativa.	Identifica y permite el ingreso de personas a la I. E., registrando datos personales, hora de ingreso, lugar de destino y la salida de la IE.					
	Coordina con el Director/ CARE, para contar con el directorio actualizado y horario de trabajo del personal de la IE y de instituciones/organizaciones relacionados con la vigilancia y seguridad.					
Verificar y registrar el ingreso y salida de los bienes, mobiliario, materiales y equipos de la institución educativa.	Verifica las condiciones y el estado de los bienes, materiales, equipos, espacios y ambientes de la I. E., y lo reporta al trabajador del siguiente turno.					
	Registra la salida o el ingreso y el traslado de materiales, herramientas, equipos y bienes de la I. E.					
Elaborar reporte de las condiciones e incidentes ocurridos en la institución educativa.	Monitorea de manera permanente los ambientes de la I. E., registrando y reportando las incidencias que se suscitan durante su horario de trabajo.					
	Verifica las condiciones de seguridad de toda la institución educativa y reporta al Director / CARE las alertas encontradas, proponiendo alternativas de solución.					
Realizar recorridos dentro de la IE de forma periódica durante la jornada laboral para fortalecer las estrategias de seguridad.	Realiza e implementa estrategias de seguridad en coordinación con el equipo directivo y con actores cercanos al contexto de la IE para garantizar la seguridad institucional.					
<b>Puntaje parcial: I. Funciones</b>		0	0	0	0	0
<b>Subtotal: I. Funciones</b>		0				
II. Competencia: sentido de responsabilidad		Valoración				
Indicadores conductuales		1	2	3	4	5
Realiza sus actividades con empeño y dedicación, cumpliendo con los plazos establecidos.						
Cumple las tareas asignadas sin supervisión constante.						
Es puntual, está a disposición en su puesto de trabajo a la hora que le corresponde.						

<b>Puntaje parcial: II. Competencia: sentido de responsabilidad</b>	0	0	0	0	0
<b>Subtotal: II. Competencia: sentido de responsabilidad</b>	0				

III. Competencia: proactividad	Valoración				
	Indicadores conductuales	1	2	3	4
Ejecuta sus tareas de manera permanente; frente a problemas, no se detiene, sino que busca soluciones inmediatas.					
Cuando culmina sus tareas, adelanta otras o utiliza su tiempo disponible en actividades productivas. Hace más de lo que se le pide.					
Acepta las tareas encomendadas con buena disposición y las realiza esforzándose por superar las expectativas.					
<b>Puntaje parcial: III. Competencia: proactividad</b>	0	0	0	0	0
<b>Subtotal: III. Competencia: proactividad</b>	0				

IV. Competencia: actitud de servicio	Valoración				
	Indicadores conductuales	1	2	3	4
Presta interés a las necesidades de los usuarios mostrándose solícito con aquellas que guardan relación con sus funciones y con las que pueda orientar para su atención.					
Muestra identificación con la institución educativa realizando sus funciones con entusiasmo.					
Realiza preguntas y solicita información para asegurarse de haber comprendido adecuadamente y realizar sus labores con mayor eficiencia.					
<b>Puntaje parcial: IV. Competencia: actitud de servicio</b>	0	0	0	0	0
<b>Subtotal: IV. Competencia: actitud de servicio</b>	0				

**Resultados porcentuales**

Ítems de evaluación	Puntaje (%)
Subtotal: I. Funciones	0.0
Subtotal: II. Competencia: sentido de responsabilidad	0.0
Subtotal: III. Competencia: proactividad	0.0
Subtotal: IV. Competencia: actitud de servicio	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>0.0</b>

Resultado de la evaluación	
De 0 a 50 %	No se recomienda la ampliación de su contrato.
De 51 a 69 %	Se recomienda la ampliación de su contrato con observación y compromiso de actualización o capacitación personal o desde la I. E.
De 70 a 100 %	Se recomienda la ampliación de su contrato.

Firma del evaluador
<p>..... de ..... de 201 .....</p> <p>.....</p> <p>Sello y firma</p>

## ANEXO N.º 09:

## Fichas de Evaluación de Desempeño de Jornada Escolar Completa, para el Psicólogo


**FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL**  
 para el Psicólogo o Trabajador Social

**Datos del personal evaluado**

Apellido paterno	Apellido materno	Nombres	N.º de DNI
Institución Educativa			

**Instrucciones**

- Para realizar la valoración del desempeño del personal, lea con detenimiento las funciones, competencias e indicadores.
- De manera objetiva, asigne a cada indicador la valoración que considere adecuada, escribiendo una X en el casillero que corresponda.
- Recuerde que, en la escala, cada valoración corresponde a un nivel, como a continuación se detalla:

<b>1</b>	DEFICIENTE	: raramente realiza las tareas y obligaciones inherentes a su puesto.
<b>2</b>	REGULAR	: frecuentemente presenta dificultades en el desempeño.
<b>3</b>	BUENO	: se desempeña de acuerdo a lo esperado.
<b>4</b>	MUY BUENO	: se desempeña por encima de lo esperado.
<b>5</b>	EXCELENTE	: constantemente supera de manera excepcional el desempeño esperado en el puesto.

I. Funciones	Indicadores	Valoración				
		1	2	3	4	5
Apoyar la formulación de estrategias para la promoción de la Convivencia Democrática e Intercultural en la IE.	Participa en la elaboración e implementación del Plan de Tutoría y Orientación Educativa y de Convivencia Escolar de la IE.					
	Promueve y difunde las estrategias institucionales de Convivencia Democrática e Intercultural.					
Acompañar al coordinador de tutoría en el establecimiento y monitoreo de las acciones de tutoría.	Cuenta con horario de todos los docentes tutores y con el plan de monitoreo del Coordinador de Tutoría.					
	Realiza acciones de acompañamiento al coordinador de tutoría en el establecimiento y monitoreo de las acciones de tutoría.					
Brindar asistencia técnica a los directivos, coordinadores y profesores en su ejercicio profesional para lograr una atención oportuna y pertinente en situaciones y casos que afecten el bienestar de los estudiantes; así como a la convivencia democrática e intercultural en la institución educativa.	Elabora y monitorea los protocolos para la atención institucional de situaciones problemáticas relacionados a las actitudes y comportamientos de los adolescentes, articulados al Reglamento Interno de la IE					
	Desarrolla talleres del fortalecimiento de capacidades al personal de la institución educativa acerca del clima escolar y/o estrategia para la convivencia democrática e intercultural.					
Coordinar con los profesores y tutores para orientar su accionar en la atención e identificación de factores de riesgo que puedan afectar a los estudiantes (Violencia, drogas, pandillaje, abandono familiar, etc.).	Programa y realiza reuniones, en coordinación con el coordinador de tutoría, con los profesores y profesores tutores para orientar sus acciones frente a situaciones de riesgo (maltrato familiar, comercialización de drogas, entre otros) que puedan afectar a los estudiantes, así como en los casos de violencia y acoso entre estudiantes.					
	Monitorea conjuntamente con el coordinador de tutoría, la implementación de acciones tomadas por la I. E. frente a situaciones de riesgo que puedan afectar a los estudiantes, así como en los casos de violencia y acoso entre estudiantes.					
Promover acciones de prevención de la salud integral (física, psicología, social).	Coordina con el establecimiento de Salud para la implementación del Programa de Atención Integral de Salud del Adolescente y otros programas relacionados con los estudiantes.					
	Realiza seguimiento y acompañamiento a estudiantes en situaciones de riesgo.					
Coordinar con el equipo directivo la organización de actividades educativas con padres y madres de familia relacionadas a los intereses y necesidades de los estudiantes para su formación integral.	Coordina y elabora con el equipo directivo un plan de trabajo sobre las actividades educativas con padres y madres de familia relacionadas a intereses y necesidades de los estudiantes.					
	Participa en actividades de orientación a padres de familia y realiza seguimiento a casos relacionados con la necesidad de atención de los estudiantes.					
Promover y participar en la planificación, organización, desarrollo y evaluación de los procesos de orientación y asesoramiento profesional y vocacional a los estudiantes.	Participa en la organización de actividades relacionadas a procesos de orientación profesional y vocacional para estudiantes.					
	Realiza coordinaciones con instituciones/organizaciones de la comunidad, vinculadas al desarrollo de la tutoría y para la orientación profesional y vocacional.					
<b>Puntaje parcial: I. Funciones</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Subtotal: I. Funciones	0				
<b>II. Competencia: habilidades comunicacionales</b>	<b>Valoración</b>				
Indicadores conductuales	1	2	3	4	5
Escucha a los demás con atención e interés, no los interrumpe, valorando las opiniones a pesar que algunas no coincidan con las suyas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maneja estilos adecuados de comunicación en la interacción con los actores de la comunidad educativa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Puntaje parcial: II. Competencia: habilidades comunicacionales</b>	0	0	0	0	0
Subtotal: II. Competencia: habilidades comunicacionales	0				

<b>III. Competencia: sentido de responsabilidad</b>	<b>Valoración</b>				
Indicadores conductuales	1	2	3	4	5
Cumple responsablemente los procedimientos establecidos para el ejercicio de sus funciones en la institución educativa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Asume sus responsabilidades y funciones con motivación y compromiso, brindando atención oportuna a lo requerido en su ámbito laboral.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Puntaje parcial: III. Competencia: sentido de responsabilidad</b>	0	0	0	0	0
Subtotal: III. Competencia: sentido de responsabilidad	0				

<b>IV. Competencia: trabajo en equipo</b>	<b>Valoración</b>				
Indicadores conductuales	1	2	3	4	5
Participar en equipos de trabajo y mantiene una comunicación oportuna para el logro de resultados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Promueve la participación de los docentes escuchando atentamente sus ideas y sugerencias para integrarlas y favorecer los resultados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Puntaje parcial: IV. Competencia: trabajo en equipo</b>	0	0	0	0	0
Subtotal: IV. Competencia: trabajo en equipo	0				

**Resultados porcentuales**

Ítems de evaluación	Puntaje (%)
Subtotal: I. Funciones	0.0
Subtotal: II. Competencia: habilidades comunicacionales	0.0
Subtotal: III. Competencia: sentido de responsabilidad	0.0
Subtotal: IV. Competencia: trabajo en equipo	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>0.0</b>

Resultado de la evaluación	
De 0 a 50%	No se recomienda la ampliación de su contrato.
De 51 a 69 %	Se recomienda la ampliación de su contrato con observación y compromiso de actualización o capacitación personal o desde la I. E.
De 70 a 100 %	Se recomienda la ampliación de su contrato.

Firma del evaluador
<p>..... de ..... de 201 .....</p> <p style="text-align: center;">..... Sello y firma</p>

## ANEXO N.º 10:

## Fichas de Evaluación de Desempeño de Jornada Escolar Completa, para el secretario



PERÚ  
Ministerio  
de Educación

Trabajando para  
todos los peruanos

### FICHA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

para el personal de secretaría

#### Datos del personal a evaluar

.....  
Apellido paterno      Apellido materno      Nombres      N.º de DNI  
.....  
Institución Educativa

#### Instrucciones

- Para realizar la valoración del desempeño del personal, lea con detenimiento las funciones, competencias e indicadores.
- De manera objetiva, asigne a cada indicador la valoración que considere adecuada, escribiendo una X en el casillero que corresponda.
- Recuerde que, en la escala, cada valoración corresponde a un nivel, como a continuación se detalla:

<b>1</b>	DEFICIENTE	: raramente realiza las tareas y obligaciones inherentes a su puesto.
<b>2</b>	REGULAR	: frecuentemente presenta dificultades en el desempeño.
<b>3</b>	BUENO	: se desempeña de acuerdo a lo esperado.
<b>4</b>	MUY BUENO	: se desempeña por encima de lo esperado.
<b>5</b>	EXCELENTE	: constantemente supera de manera excepcional el desempeño esperado en el puesto.

I. Funciones	Indicadores	Valoración				
		1	2	3	4	5
Atender a la comunidad educativa y público usuario de acuerdo a las necesidades de trámites a realizar.	Brinda información que requiere el público usuario y la comunidad educativa. Lo hace de manera atenta, pertinente y diligente.					
Actualizar el directorio, la agenda institucional y efectuar y recibir llamadas telefónicas si es el caso.	Mantiene actualizado el directorio del personal de la IE y de las instituciones u organizaciones vinculadas a la institución educativa. Mantiene actualizado la agenda del Director y la agenda institucional. Efectúa y recibe llamadas telefónicas.					
Recibir, registrar, organizar y distribuir la documentación de la institución educativa.	Registra y distribuye ordenada y oportunamente la documentación de la IE, realizando el seguimiento que corresponda. Organiza y archiva adecuadamente la documentación de la institución educativa.					
Redactar y digitar documentos variados de uso de los equipos de trabajo de la institución educativa.	Redacta y digita adecuadamente diferentes documentos sobre el uso de los equipos de trabajo de la IE.					
Orientar al usuario sobre el procedimiento a seguir en sus gestiones e informar sobre la situación de su trámite.	Atiende e informa cordial y oportunamente al usuario sobre gestiones y situación de documentos que se haya tramitado.					
Velar por la seguridad y conservación de documentos.	Mantiene los documentos de la institución educativa en lugares alejado de posibles riesgos.					
Mantener la información sobre los útiles de oficina y su distribución.	Registra los útiles de oficina con los que cuenta la I. E., informando al director y coordinando con el coordinador administrativo y de recursos educativos su distribución.					
Elaborar los certificados de estudio con mucha diligencia y pulcritud.	Elabora, hace firmar y entrega oportunamente los certificados de estudios.					
<b>Puntaje parcial: I. Funciones</b>		0	0	0	0	0
<b>Subtotal: I. Funciones</b>		0				
II. Competencia: responsabilidad / proactividad		Valoración				
Indicadores conductuales		1	2	3	4	5
Muestra un alto nivel de compromiso con el trabajo que se le encomienda y manifiesta su opinión de manera asertiva con la finalidad de asegurar mejores resultados.						

Demuestra con acciones su orientación a trabajar eficientemente, tomando la responsabilidad de las tareas y maximizando los recursos.					
Realiza sus labores considerando los plazos y metas previstas.					
<b>Puntaje parcial: II. Competencia: responsabilidad / proactividad</b>	0	0	0	0	0
<b>Subtotal: II. Competencia: responsabilidad / proactividad</b>	0				

<b>III. Competencia: asertividad / empatía</b>					
<b>Indicadores conductuales</b>					
	1	2	3	4	5
Escucha a los demás entendiendo sus puntos de vista, evitando ideas preconcebidas o prejuicios que dificulten la interacción.					
Motiva y estimula un buen clima laboral y demuestra empatía en todo momento.					
Realiza con eficiencia sus funciones, generando confianza e identidad institucional.					
<b>Puntaje parcial: III. Competencia: asertividad / empatía</b>	0	0	0	0	0
<b>Subtotal: III. Competencia: asertividad / empatía</b>	0				

<b>IV. Competencia: iniciativa</b>					
<b>Indicadores conductuales</b>					
	1	2	3	4	5
Hace preguntas acerca de los procedimientos, tareas u objetivos que guardan relación con sus funciones.					
Solicita apreciaciones y sugerencias, evalúa los resultados de su trabajo e incorpora lo aprendido a su desempeño para mejorar su ejecución posterior.					
Se capacita en temas relativos a su trabajo para alcanzar mayor eficacia.					
<b>Puntaje parcial: IV. Competencia: iniciativa</b>	0	0	0	0	0
<b>Subtotal: IV. Competencia: iniciativa</b>	0				

**Resultados porcentuales**

Ítems de evaluación	Puntaje (%)
Subtotal: I. Funciones	0.0
Subtotal: II. Competencia: responsabilidad / proactividad	0.0
Subtotal: III. Competencia: asertividad / empatía	0.0
Subtotal: IV. Competencia: iniciativa	0.0
<b>TOTAL</b>	<b>0.0</b>

<b>Resultado de la evaluación</b>	
De 0 a 50 %	No se recomienda la ampliación de su contrato.
De 51 a 69 %	Se recomienda la ampliación de su contrato con observación y compromiso de actualización o capacitación personal o desde la I. E.
De 70 a 100 %	Se recomienda la ampliación de su contrato.

<b>Firma del evaluador</b>
..... de ..... de 201 .....
..... Selo y firma