



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN**

Relaciones interpersonales y desarrollo profesional en docentes de  
una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Educación

**AUTORA:**

Arenas Abarca, Marleny (orcid.org/0009-0002-2355-6872)

**ASESORES:**

Mg. Lopez Kitano, Aldo Alfonso (orcid.org/0000-0002-2064-3201)

Dr. Aguilar Padilla, Fernando Ysaias (orcid.org/0000-0002-0634-0028)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencia en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mi hija Angie Sahory, quien es la persona más importante para mí, por su amor y ejemplo de dedicación para lograr concretar distintas metas y retos de la vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco de manera especial a mi asesor y coasesor por su paciencia, asimismo, al Mg. Nicanor Piter Saavedra Carrion, por su apoyo, entrega, orientación y retroalimentación que coadyuvaron a lograr mis metas.

También agradezco a mis maestros, compañeros y a la universidad por su valioso apoyo brindado, pues constituyeron un soporte invaluable para concretar la presente tesis y para fortalecer mi profesionalismo.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variable y operacionalización	24
3.3. Población, muestra y muestreo	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	29
3.6. Método de análisis de datos	30
3.7. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS	61

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Población	25
Tabla 2. Validez de contenido por juicio de expertos	29
Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos	29
Tabla 4. Cruce entre relaciones interpersonales y desarrollo profesional	33
Tabla 5. Cruce entre relaciones interpersonales y desarrollo técnico pedagógico	34
Tabla 6. Cruce entre relaciones interpersonales y desarrollo personal social	35
Tabla 7. Cruce entre relaciones interpersonales y desarrollo institucional	36
Tabla 8. Relación entre relaciones interpersonales y desarrollo profesional	39
Tabla 9. Relación entre relaciones interpersonales y desarrollo técnico pedagógico	40
Tabla 10. Relación entre relaciones interpersonales y desarrollo personal social	41
Tabla 11. Relación entre relaciones interpersonales y desarrollo institucional	42

## RESUMEN

La presente investigación que lleva como título “Relaciones interpersonales y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023”, tuvo como meta determinar la coherencia de las relaciones interpersonales con el desarrollo profesional docente, desde un proceso metódico de tipo básico, enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo, alcance correlacional y de diseño no experimental, donde la muestra fue de carácter censal integrada por 106 docentes, a quienes para recabar datos se les suministró dos cuestionarios debidamente validados y confiables. Además, los resultados que se consiguieron se procesaron por medio del Rho de Spearman, porque la información no evidenció poseer normalidad, asimismo, se valoró el vínculo existente en 0.811, llegándose a interpretar como positivo y de alta potencialidad, en ese sentido, se ha concluido que el fomento de buenas relaciones interpersonales brinda soporte al desarrollo profesional de los docentes.

**Palabras clave:** Relaciones interpersonales, desarrollo profesional, técnico pedagógico, personal social, institucional.

## ABSTRACT

The present research entitled "Interpersonal relationships and professional development in teachers of an educational institution in Sicuani, Cusco, 2023", aimed to determine the coherence of interpersonal relationships with teachers' professional development, from a methodical process of basic type, quantitative approach, hypothetical-deductive method, correlational scope and non-experimental design, where the sample was of census character composed of 106 teachers, who were provided with two duly validated and reliable questionnaires to collect data. In addition, the results obtained were processed by means of Spearman's Rho, because the information did not show normality, likewise, the existing link was valued at 0.811, being interpreted as positive and of high potentiality, in this sense, it has been concluded that the promotion of good interpersonal relationships provides support to the professional development of teachers.

**Keywords:** Interpersonal relationships, professional development, pedagogical technician, social personnel, institutional.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Lo propuesto por la UNICEF (2020) da a entender que los problemas existentes asociados al desarrollo de la relación interpersonal ocasiona que los docentes presenten una grave dificultad para que puedan convivir armónicamente, los cuales se ligan con la falta de motivación para la realización de su trabajo, posibles actitudes hostiles y violentas, baja autoestima y no participación en trabajos que incidan sobre el logro de las metas institucionales, por tal motivo, tales acciones ocasionan que el ambiente escolar, se torne hostil entre sus colegas y pueda también derivar a conductas disruptivas en sus estudiantes como también bajo rendimiento y de parte del docente falta a su labor efectiva.

De similar manera, para la UNESCO (2019) manifestó que las entidades educativas deben promocionar la preparación de los estudiantes para participar de la vida activa, obteniendo oportunidades para practicar la habilidad básica de expresarse como de relacionarse, evidenciar solidaridad y trabajar en equipo, por ello, es de necesidad que se desarrolle la capacidad de relación interpersonal, pero para tal promoción antes el docente debe evidenciar tener que capacidades debe de poseer para promocionarlo en los estudiantes, en ese sentido se asevera que dentro del ambiente escolar, el docente por diversos problemas dentro o fuera, llega a evidenciar algunas actitudes hostiles y de no participación, como también de alejamiento y trabajo personal y no colaborativo, lo cual conlleva a afirmar que la relación interpersonal dentro del ambiente escolar se ve afectado.

Por otro lado, la UNICEF (2021) se refirió al docente como el ente de mayor influencia sobre la edificación del conocimiento del estudiantado, por tal motivo, debe de sentirse preparado para abordar y atender la demanda estudiantil como su necesidad por aprender, pero a partir de ciertos problemas sean personales o profesionales pueden alejarlo de tal objetivo, no llegando a atender a todos los estudiantes, dejando de proporcionarles el acompañamiento indebido, lo cual significa en no fortalecer los aprendizajes fundamentales, y promoverlos sin evidenciar haber logrado los aprendizajes necesarios para pasar al siguiente nivel, en tal sentido, todo lo manifestado, evidencia que el docente ha perdido su rumbo y posee bajo desarrollo profesional, viéndose también descuido el proceso educativo, no apuntando a promover aprendizajes de calidad y significativos.



En cuanto al campo nacional, según el MINEDU (2021) se debe necesariamente para un desarrollo de las relaciones interpersonales, mantener una saludable convivencia escolar entre todo quien conforma la comunidad educativa, por tal motivo, la responsabilidad debe compartirse, desde la gestión, que debe determinar procesos de mejora continua conjuntamente con los docentes, como también trabajar de manera organizada y planificada con los padres y entidades estratégicas, esperando de tal manera que se consolide la propuesta educativa y se apunte a una meta en conjunto, pero a pesar de ello, ciertas discrepancias que se pueden suscitar dentro del ambiente escolar entre quienes integran la comunidad educativa y un mal manejo de la convivencia, puede ocasionar una separación de perspectivas que afecta al fortalecimiento de las relaciones interpersonales y provoca que no se lleguen a cumplir las metas institucionales.

Como punto final, la Defensoría del Pueblo (2023) bajo una nota de prensa a demandado al MINEDU que priorice la capacitación de los docentes, como también entregar material educativa y brindar apoyo a la salud emocional de los estudiantes, además, asociado a la disponibilidad de personal docente que se encuentre capacitado el MINEDU ha informado que el 43.0 % de docentes de entidades educativas públicas ha recibido acciones de formación, y de lo mencionado, el 52.0 % de docentes se ubica en zonas rurales, por lo que se evidencia buen avance, pero se insta además, que se planifiquen aspectos fundamentales de la práctica docente, como el empoderamiento de estrategias y métodos para aportar y asegurar que se logren los aprendizajes de las competencias, así también estrategias para reinsertar al estudiantado que por diversos factores no ha ingresado al sistema escolar.

En cuanto a la perspectiva local, en una de las instituciones educativas de Sicuani, los docentes que poseen mala relación entre ellos, son conscientes que su desempeño tarde o temprano va ser afectado y el nivel de satisfacción de los escolares a quienes enseñan va verse reducido, incidiendo también en la reducción de su rendimiento escolar de los mismos, asimismo, la no participación, como también los problemas que traen consigo de índole personal y profesional, pueden afectar el abordaje de la meta institucional, asimismo, derivado de malas acciones como también despreocupación de su desempeño dentro del ambiente escolar de

los docentes, no participación en talleres y actualizaciones, como la negativa a participar en grupos de trabajo y de estudios afecta la objetividad del trabajo docente y por ende en su desarrollo profesional.

Por lo mencionado, se ha podido determinar cómo problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023?; y también se planteó como problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desarrollo técnico pedagógico en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023?; (2) ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desarrollo personal social en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023?; y (3) ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desarrollo institucional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023?

Cabe agregar que desde el trabajo desarrollado fue justificado, a partir de lo teórico, debido que se constató al considerar construir un sustento teórico, en base a información generada en los últimos años a partir de buscadores especializados, repositorios y revistas indexadas, se ha llegado a conocer más sobre las relaciones interpersonales como también del desarrollo profesional docente, con miras a ser aplicado, para posteriormente generar mayor conocimiento, que apoye a proponer tentativamente soluciones al problema propuesto, como también a aportar a otras futuras investigaciones que consideren al presente como antecedente, así enriqueciendo al área de investigación en la que pertenecen las variables.

Así también se llegó a justificar, desde una mirada práctica, porque al momento de proponer y construir desde la operacionalización de ambos fenómenos, se ha cuantificado y determinado los niveles de fortalecimiento desde la consideración y determinación de la perspectiva del profesorado, lo cual brindó visión y obtención de hallazgo valioso que se compartieron con la directiva de la entidad escolar en donde se pudo realizar el presente trabajo, con motivo, que puedan priorizar la atención de los mismos para que se puedan tomar decisiones anticipadamente y se apoye a la mejora de los mismos a partir de la construcción de planes, talleres y otras estrategias, las cuales se espera que beneficien tanto al profesorado como al manejo escolar de la entidad educativa.

Y, de similar manera, se justificó desde lo metodológico, debido que se consideraron ciertos procesos y etapas metodológicas, que aportaron a la proporción de sustento a todas las acciones que se llevaron a cabo para que se pueda contrastar los supuestos y brindar contestaciones con basto soporte en resultados estadísticos a las problemáticas de estudio, además, se justificó debido que a partir del sustento teórico se identificó autores base que proporcionaron su perspectiva acerca del desarrollo de las variables, aportando a la creación de cuestionarios, debidamente validados y de basta confiabilidad, donde tal proceso ha aportado objetividad y sustento a los hallazgos obtenidos, en tal sentido, a estudios posteriores a este se verán beneficiados por tales instrumentos.

Además, se propuso como objetivo general: Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023; y de lo mencionado se plantearon como objetivos específicos: (1) Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desarrollo técnico pedagógico en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023; (2) Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desarrollo personal social en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023; y (3) Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desarrollo institucional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023.

Finalmente, se determinó como hipótesis general: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023; y también se identificó como hipótesis específicas: (1) Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desarrollo técnico pedagógico en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023; (2) Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desarrollo personal social en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023; y (3) Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desarrollo institucional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Como soporte teórico, se consideró lo establecido por Aishath et al. (2021) antecedente internacional, que logró estatuir la dependencia del desarrollo profesional y la competencia del profesorado, en escuelas de la ciudad de Maldivas, de Sri Lanka, realizado desde una visión cuantitativa y bajo un rango correlativo de estudio, asimismo, la determinación de la muestra se dio por medios no probabilísticos de tipo censo, compuesta por 171 docentes, por otro lado, se utilizaron dos cuestionarios, aplicado de manera online, los cuales anticipadamente fueron sometidos a verificación para la determinación de la validez y confiabilidad de los mismos, asimismo, al momento de ser analizados los datos, con sustento en la prueba de Pearson, se constató la existencia de relación entre los fenómenos considerados en la investigación, la cual fue calificada en 0.232, siendo tal valor interpretado como un vínculo positivo y bajo, lo cual llevó a concluir que los altos niveles de desarrollo profesional docente, aporta evidencia para afirmar un incremento en las competencias docentes.

De igual manera, Fazil et al. (2022) llegaron a resolver el establecimiento de dependencia del desarrollo profesional con el rendimiento del proceso educativo, en escuelas de Pakistán, desarrollado desde un proceso metodológico cuantitativo y con profundidad investigativa correlativa, donde la muestra la conformaron 60 docentes, siendo este considerado como censo, asimismo, para que se recojan los datos, se consideró un cuestionario para el desarrollo profesional (PDS) y para medir el rendimiento docente (PES), llegando a ser validados y de 0.940 y 0.950 de confiabilidad. Sobre los hallazgos que se pudieron conseguir, se aseveró que el 6.2 % de docentes percibió poseer muy bajo desarrollo profesional, 30.6 % en nivel bajo, 20.2 % intermedio, 34.0 % alto y 9.0 % muy alto, finalmente desde el procesamiento inferencial mediante el test de Pearson, se determinó la dependencia de las variables, porque se le proporcionó un calificativo de 0.978, lo cual aportó a concluir que el fomento del desarrollo profesional se puede influenciar y lograr consolidar altos niveles de rendimiento docente durante los procesos de enseñanza establecidos.

También, el trabajo de Putri et al. (2019) lograron determinar la dependencia sobre el desarrollo profesional y fortalecimiento de la competencia del profesorado

que laboran en escuelas de la ciudad de Pidie, ubicado en Indonesia, realizado desde una mirada cuantitativa y de correlativa profundidad de estudio, asimismo, se constató que los participantes en el trabajo fueron 30 docentes, donde para el recojo de datos, se llegó a establecer utilizar cuestionarios, los cuales abordaron el recojo de las opiniones sobre su formación como docentes y su percepción acerca de sus competencias. En referencia a los resultados, se pudo establecer que todos los docentes, sintieron alta satisfacción por la participación en el proceso de capacitación y el 99.0 % evidencia alta actitud positiva asociada a su competencia al momento de incorporar la labor formativa docente, respecto al análisis inferencial, se pudo constatar que la valoración de la correlación fue de 0.756, lo cual ha llevado a afirmar que una constante preparación y fortaleza del desarrollo profesional docente, evidencia alta competencia docente.

Además, Mikharahap et al. (2022) establecieron la dependencia constatada de la relación interpersonal y el liderazgo educativo sobre el cargo del profesorado y su desempeño, en escuelas de nivel secundaria de Kapuas Barat, en Indonesia, desarrollado desde una óptica cuantitativa y de nivel correlativo y causal, siendo la muestra de 50 docentes seleccionados de 10 escuelas del norte de Kapuas, los cuales contestaron todas las preguntas de tres cuestionarios, aportando al establecimiento de sus niveles de estudio, evidenciando poseer objetividad y fiabilidad debido a que pasaron por pruebas de validez y confiabilidad respectivamente. Referente a los hallazgos, se constató por intermedio del procesamiento del test de regresión lineal, se constató la evidente existencia de dependencia calificada en 0.642, siendo este valor interpretado como positivo y de mesurada potenciación, asimismo, el valor  $R^2$ , aportó a concluir que los altos niveles de relación interpersonal y de liderazgo escolar se puede explicar el 41.2 % de la variabilidad positiva del desempeño de los docentes de secundaria.

Culminando los antecedentes internacionales, se consideró lo trabajado por Reyes (2022) quien estableció la dependencia de la relación interpersonal con la gestión de entidades escolares, en una unidad escolar del Ecuador, realizado desde una visión cuantitativa y de alcance correlativo, además, la muestra fue integrada por 40 docentes, la cual se estableció de carácter de censo, por otro lado, para el recojo de datos se construyeron dos cuestionarios, que para proporcionar

mayor efectividad a la investigación se sometió a validez por expertos en el campo y también se demostró que posee consistencia y por ende, son confiables; asimismo, los resultados que se consiguieron, permitieron destacar que desde su proceso se constató que el 82.5 % de docentes evidenció poseer una buena relación interpersonal y el 72.5 % aseveró que la gestión educativa fue excelente, además, al procesar los datos a nivel inferencial, desde la prueba de Spearman, se comprobó la existencia de dependencia significativa entre ambas variables, valorada en 0.387, interpretándose como una coherencia positiva pero baja, por lo que se pudo afirmar que el fomento de una saludable relación interpersonal aporta al desarrollo de una excelente gestión educativa.

Desde la mirada nacional, se consideró lo realizado por Olguin (2020) porque determinó la relación de la cultura organización con las relaciones interpersonales en Lima, cuyo proceso estuvo ligado a una profundidad correlativa y de mirada cuantitativa, asimismo, la muestra la conformaron 28 docentes de una escuela del ejército, además, mencionar que para la determinación del progreso de las variables, se han propuesto dos cuestionarios, contruidos desde las perspectivas de ciertos autores, los cuales desde un ensayo se corroboró la confiabilidad y la validez de los mismos se realizó desde el juicio de expertos. Por otro lado, los hallazgos de la relación interpersonal, permitieron aseverar que el 87.6 % casi siempre o siempre manifestaron que el requerimiento es positivo y el 12.4 % casi nunca o algunas veces, además, mediante procesamiento no paramétrico, utilizando el test de Spearman, se constató la dependencia existente entre tales variables, valorado en 0.720, llevando a aseverar que desde una mala promoción de la cultura organizacional se constata bajo desarrollo de la relación interpersonal.

Asimismo, Mestanza (2021) logro establecer la dependencia del clima institucional y la relación interpersonal, en escuelas de Chachapoyas, desarrollado desde una mirada cuantitativa y de alcance correlativo, cuya muestra estuvo compuesta por 23 docentes, siendo este de carácter de censo, donde para la recopilación de datos se llegó aplicar un cuestionario propuesto por Martín en el año 2000 sobre el clima institucionales y para la relación interpersonal uno propuesto por Palella y Martins en el año 2004, cabe agregar, que tales instrumentos pasaron por un riguroso análisis de validez por expertos y

determinación de confiabilidad se dio al realizar un ensayo y procesamiento posterior de los datos mediante el test de Cronbach. Cabe mencionar que los hallazgos aportaron a afirmar que el 4.0 % del profesorado ubicaron a la relación interpersonal como baja, 30.0 % en alcance intermedio y 65.0 % lo percibieron como alto, además, por intermedio del Rho de Spearman, se llegó a calificar a la relación en 0.854, siendo este interpretado como un vínculo positivo y alto, llevando a afirmar que la promoción de climas institucionales saludables aporta al fomento de la relación interpersonal del profesorado.

También, Jaramillo et al. (2021) desde su trabajo incidieron sobre la evidencia de dependencia entre el liderazgo de tipo transformacional y la relación interpersonal sobre el fomento del trabajo colaborativo en Lima, desarrollado desde una mirada cuantitativa y de profundidad explicativa, siendo la muestra compuesta por 75 docentes, determinado mediante procesos no probabilísticos, siendo este de alcance censal. Además, para la recopilación de datos, se llegaron a construir tres cuestionarios, debidamente validados por opinión de expertos y de considerable potencialidad al realizar un ensayo donde se constató su fiabilidad. Asimismo, al procesar los datos se pudo apreciar que poseen no contienen normalidad, lo cual ha llevado a procesar la información a escala inferencial por medio de la regresión logística, destacando que el liderazgo transformacional causa efecto positivo sobre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo, el cual se valoró en 0.725, llegándose a afirmar que el 72.5 % de evidencia de la variabilidad de las relaciones interpersonales como del trabajo colaborativo es producido debido al fortalecimiento del liderazgo transformacional directivo.

Además, Soto et al. (2022) evidenciaron haber establecido el vínculo de la utilización de plataformas educativas virtuales y el fomento del desarrollo profesional en una escuela de Lima, la cual tuvo soporte metódico desarrollado desde una vista cuantitativa y de nivel correlativo, además la muestra del trabajo la integraron 91 docentes, de tipo censo, porque se proyectó conocer la percepción del total de trabajadores, asimismo, para poder recoger datos, se hizo un análisis llegando a considerar dos cuestionarios, que para efectos del trabajo, se volvieron a validar y también se realizó un ensayo cuyos datos se procesaron por el test de Cronbach, cabe agregar, que posterior a el recojo de datos se procesaron los

resultados, llegando a obtener que el 1.1 % de los docentes que participaron del trabajo, se refirieron a su desarrollo profesional como escaso, 40.0 % intermedio y el 58.96 % excelente, en cuanto a los resultados inferenciales, de igual manera se procesó a nivel inferencial mediante el test de Spearman, donde se obtuvo un valor correlacional de 0.667, por lo que se llevó a afirmar que la consideración en el proceso pedagógico de las plataformas educativas virtuales, aporta al desarrollo profesional de los docentes.

Finalmente, Pinedo et al. (2023) demostraron haber conseguido establecer la dependencia de la competencia digital con el desarrollo profesional del profesorado en una escuela ubicada en el distrito de Comas, llevado a cabo desde la consideración de una metodología cuantitativa y de nivel correlativo, cuya muestra la compusieron 70 docentes, determinados de manera no probabilística, y de carácter de censo, asimismo, agregar que para la determinación de los niveles de desarrollo, se edificaron cuestionarios para cada variables, aportando mayor objetividad y fiabilidad a los resultados conseguidos porque con tiempo de anticipación se validaron y evidenciaron poseer consistencia interna. Sobre los resultados que se pudieron conseguir, los cuales fueron gracias al análisis mediante la prueba de Spearman, derivaron en afirmar que dicha dependencia fue calificada en 0.360, por tal cuestión, se logró afirmar que el fomento de la competencia digital brinda soporte a su desarrollo profesional.

En cuanto a los paradigmas según Miranda y Ortiz (2021) se constituye como una edificación conceptual, que aporta al desarrollo de los procesos de investigación en diversas áreas previamente establecidas a partir de ciertas entidades que la llegan a fundamentar y que mediante la determinación de una diversidad de técnicas, se procura explorar la solución a establecidos problemas propuestos con anticipación, es decir, que el paradigma proporciona a los investigadores el sustento teórico y el referente metódico para que se tenga acceso a los fenómenos objetos de interés, lo cual brinda un sustento filosófico para llegar a comprender la cuestión propia del proceso llevado a cabo para abordar el estudio.

En ese sentido, la presente investigación consideró como sustento al proceso de investigación, al paradigma positivista, porque se busca proporcionar explicaciones, predecir un evento, influenciar sobre el control de los fenómenos,



poner a prueba las teorías tomadas en cuenta y de las leyes con el fin de regular la acción de tales fenómenos, y de determinar la causa real, temporal precedente o de manera simultánea (Herrera, 2018), es decir, que parte desde el principio de investigación científica, basado en que toda evidencia de competitividad es proveniente de las experiencias propias y del quehacer diario, de lo que se puede observar y experimentar (Gómez-Diago, 2022).

Por otro lado, el soporte teórico, para el desarrollo de la relación interpersonal llegó a ser en base al estudio de la Teoría de las Relaciones Humanas, siendo esta teoría originada por las necesidades de humanización y democratización de la gestión administrativa, desarrollada en el campo de la ciencia humana, en específico en el ámbito psicológico y donde su primera aplicación se dio en las entidades industriales, demostrando lo inapropiado del principio clásico, además, la presente teoría considera a una entidad organizacional como un conjunto de personas que promueve la confianza, tomando en cuenta la dinámica en equipo e interpersonal, así también evidencia un proceso de delegación de la autoridad y prioriza a sus subordinados y a sus vínculos que se generan entre ellos (Ramírez y Tesén, 2022). Cabe agregar que las relaciones tienen como fin fundamental, desarrollar a la persona, evidenciar eficiencia en el trabajo y satisfacer al personal dentro de la entidad organizacional y la sociedad.

Asimismo, otra teoría para sustentar a las relaciones interpersonales se basa en la Teoría de la Equidad propuesta por Stacey Adams en el año de 1963, la cual postula que las personas no solo llegan a comparar lo que obtienen como recompensa y el producto de la labor que han llevado a cabo con otros, sino que llegan a evaluar que si pueden ser justas, de manera que se pueda reaccionar con la finalidad de cancelar toda injusticia dentro del grupo, es decir, cuando se evidencia un ambiente injusto y no equiparable, se busca la igualdad entre sus miembros, por ello, si se llega a recibir lo mismo, se evidencia un sentir de gran satisfacción y aporta a la motivación para que se continúe trabajando, y si no se llega a atender la desigualdad, surgen actitudes desmotivadoras, aunque ocasionalmente llega a incidir sobre el incremento del esfuerzo para que se logre obtener de similar recompensa que han obtenido los demás, por ende desde esta teoría se propone que un vínculo interpersonal es la situación en donde el producto

de todo participante es proporcional en entrada y salida (Veyta y Contreras 2019).

En cuanto al sustento conceptual, las relaciones interpersonales según Tafur et al. (2020) se basan en relaciones desarrolladas entre los miembros de una organización, las cuales aportan al intercambio de sus perspectivas, y dar a que se conozca las variadas manera de vivir, la necesidad, expectativa, sentimiento, inicio de oportunidad, fuentes para el desarrollo de aprendizaje y la vía que enriquece a la persona, es decir, que se refiere a los aspectos vitales y de primera atención para las personas, debido que en ella se encuentra gran satisfacción de su necesidad y fortalecimiento de sus potencialidades.

Respecto a lo manifestado por Bonozo et al. (2023) se entiende a las relaciones interpersonales con el fenómeno de mayor relevancia en la propia vida de toda persona, considerada como natural dentro del ámbito social, es decir, que hace referencia a las interacciones de las personas con los demás en diferentes situaciones sociales o circunstanciales, por tal motivo, la relación interpersonal busca constantemente el buen convivir entre las personas, a pesar de no lograr una relación interpersonal saludable entre sujetos de edades, culturales o religión diferente, siendo conveniente que se determine un círculo social para el desarrollo del autoconocimiento, la autoestima y el autocontrol.

Asimismo, Hanco et al. (2021) se han referido a las relaciones interpersonales como aquellas que se determinan en al menos dos sujetos, percibido como parte fundamental para el vivir en el ámbito social, es decir, que en todo ambiente sociocultural las personas llegan a convivir con otros, lo cual aporta al conocimiento de todos los demás y al conocimiento de uno mismo, en ese sentido, toda entidad organizacional es escenario para su fomento, lo cual evidencia un rol crítico para las entidades organizacionales porque al momento que interactúan las personas, se conservan sus perspectivas, ideas, objetivos, percepción o formación diferente, las cuales benefician al abordaje de las metas, donde la dificultad es la falta de acuerdo claro y explícito.

Cabe agregar que el fomento de las relaciones interpersonales, aporta al desarrollo de toda actividad llevada a cabo por las personas, porque poseen gran significancia y permite que uno se pueda relacionar en todo ambiente, es decir, que, a escala mundial, toda persona se siente inmersas en ambientes de base social,

familiar, educacional, laboral, etc., por ende, convivir y relacionarse son particularidades prioritarias y relevantes para un sano vivir, pero este no llega a ser tan simple desarrollar, porque suele evidenciarse ciertas complicaciones como una ineficiente producción de interacciones, desarrollo de la comunicación, desinterés de fortalecer la relación, actitudes negativas, como la envidia, contienda, entre otros., que puede no aporta al fomento y obstaculiza la relación interpersonal (Castro et al., 2021).

En cuanto al recurso humano, se entiende que en toda entidad organizacional y también la educacional, es la base fundamental, fuerza motora para el fomento y cumplimiento de metas propuestas por la entidad, porque sin el desarrollo de la relación interpersonal, se evidencia falta y mala gestión de la comunicación entre pares, es decir, que la capacidad docente depende de que se adquiera y se pueda compartir ciertos conocimientos en el ámbito de trabajo, siendo este un factor relevante en el ambiente de trabajo que brinda soporte a buenos niveles sobre la labor en equipo (Campos-Cabello, 2022).

Por otro lado, en el ambiente escolar, las relaciones interpersonales entre el profesorado, ocupa un lugar importante, debido que se desarrollan procesos como el comunicativo, interaccional, motivacional, y de convivencia, que son de gran relevancia para que el desempeño en el trabajo del profesorado fluya con gran normalidad, en ese sentido, López et al. (2018) manifestaron que al momento que el clima en el trabajo del profesorado es saludable, entonces la labor de los mismos se fortalece y se percibe exitoso dentro del ambiente escolar.

Además, el desempeño en el trabajo del profesorado, alude su práctica pedagógica evidenciando que el conocimiento que poseen y llegan a compartir con los escolares son de gran importancia durante el proceso educativo, las relaciones interpersonales que se generan entre el profesorado y los escolares apoyan a mejorar su desempeño, por tal motivo, Castro et al. (2021) estableció que es importante promocionar una sana convivencia en el ámbito escolar y necesariamente debe evitarse solo centrarse en el aspecto pedagógico, debido que se piensa que el potencial de todo docente puede aprovecharse en diversas actividades sociales y que aporten a lograr las metas organizacionales en materia educativa y de aprovechamiento académico.

Respecto a las características, Bonozo et al. (2023) dieron a entender que la relación interpersonal inicio en la etapa infantil, y llega a desarrollarse durante toda la vida, por tal motivo, para desarrollar saludables relaciones interpersonales, necesariamente debe conocerse sus particularidades que se asocian con ciertos valores, siendo algunos la honestidad, lealtad, ser sincero, respetuoso y comprensión, es decir, que cuanto se determinan relaciones con otras personas se espera que escuchen lo que decimos y escuchar lo que ellos dicen, comprenderlos y también ser comprendidos y de esa forma conllevar a fortalecer una convivencia pacífica con una excelente relación interpersonal.

En referencia a los comportamientos negativos que dificultan el desarrollo de la relación interpersonal, se destacó que las actitudes negativas, desde la perspectiva estudiantil, son los componentes principales para los procesos disruptivos de los vínculos, tales actitudes se evidencian a partir del bajo estado anímico, debido a ser rechazado a recibir el apoyo que quiere o no soportar comportamientos pesados a lo que no se está acostumbrado, además, otro factor se ha evidenciado desde el discurso que la actitud negativa conlleva a actitud agresiva, que se refiere a un grupo de comportamiento que son dirigidos a otros, cuya finalidad es provocar daño intencional de grado físico, verbal o vincutivo entre las personas (Pérez et al., 2020).

De similar manera, Fernández (2020) aseveró que el clima dentro del ámbito escolar llega a afectar a los estudiantes y lo que están aprendiendo y también al profesorado que lleva a cabo su trabajo dentro de los ambientes escolar, trabajo que puede optimizarse si se puede lograr que se caracterice el clima vinculado a la promoción de las relaciones interpersonales y llevar a cabo acciones acordes a tal propósito, en ese sentido, si se busca la optimización de los aprendizajes de los escolares por medio de la incidencia que puede generar las relaciones interpersonales dentro de las aulas, no debe darse de lado el vínculo estrecho del clima en familia, debido que tal factor condiciona parte del accionar del fomento del clima en las aulas.

Además, hablar del desarrollo de la competencia socioemocional, percibida como el grupo de capacidades que aportan al control de las emociones interpersonales, incide sobre las capacidades totales de los estudiantes que

proporcionan respuesta a la presión del ambiente donde se desenvuelve, afectando al clima escolar, asimismo, si se llega a desear gestionar de forma eficiente el valor personal y social de todos quienes forman parte de la comunidad educativa, debe necesariamente promocionar un adecuada desarrollo de las relaciones interpersonales, donde los resultados, van a proporcionar bases saludables para poder afrontar la situación inmediata, resolver posibles problemas, tomado la decisión con inteligencia que no afecta a las personas e incluso incida sobre los sujetos externos al clima escolar (Romero et al., 2017).

De similar manera, se ha estudiado un modelo sobre las relaciones interpersonales, propuesto por Tueros et al. (2013) donde se identifican para medir sus niveles de desarrollo cinco de las dimensiones: (1) Fracaso de la relación interpersonal, basado en el atributo a fracasar en el fomento de la relación interpersonal causado por interna falta de esfuerzo o desarrollo de habilidades, (2) Atribución del éxito por el esfuerzo, referido a la proporción a obtener éxito debido al gran esfuerzo, (3) Externalización del éxito, referido a que el fracaso es atribuido por la falta de desarrollo de habilidades y el éxito a similares causalidades externas, (4) Atribución del éxito, basado en el reflejo de la tendencia a interiorizar en los éxitos atribuido a sus habilidades, y (5) Externalización del fracaso, se refiere a los atributos a fracasar o tener mala suerte o acciones de otros sujetos.

En cuanto a las dimensiones, a partir de una búsqueda de perspectiva asociadas a ciertos contextos, se pudo considerar el establecimiento de categorías asociadas al estilo de la relación interpersonal propuesta por Tafur et al. (2021) quien determinó que juega un rol relevante el desarrollo de ciertos procesos y trabajos para llevar a cabo el desarrollo de una saludable relación interpersonal, influyente en el desenvolvimiento dentro del ámbito escolar e incidente en el aprendizaje de los escolares:

La primera dimensión es la implicancia, definida como la particularidad de identificación propias de todos los miembros quienes conforman la comunidad escolar, asociada a la misión de la institución educativa traducida en el compromiso con los trabajos emprendidos, por medio de la promoción de la participación constante para llevar a cabo tales actividades, es decir, que la implicancia escolar, conlleva a que el profesorado procure disminuir las posibles diferenciaciones que

tienen y llegar a organizarse para que se cumpla con las metas institucionales (Tafur et al., 2021).

La segunda dimensión es la cohesión, referida a la promoción de vínculos amicales y de apoyo, que evidencian el desarrollo y determinación entre quienes conforman la comunidad escolar, aunque en algunas ocasiones la cohesión es manifestada solo al llevar a cabo trabajos en específico, además, se refiere al motor de cambio que aporta al desarrollo pertinente del trabajo en equipo y al abordaje significativo de resultados esperados (Tafur et al., 2021).

Y la tercera dimensión es el apoyo, referido a los estímulos que proporciona el personal directivo al profesorado, es decir, que el apoyo llega a traducirse como los estímulos, incentivos y diversas formas gratificantes para el profesorado de parte de la plana directiva de ciertas entidades escolares, asimismo, se refiere a todo aquello que reúne recurso o medios que aportan al desarrollo profesional docente dentro del ambiente escolar (Tafur et al., 2021).

Referente a las bases teóricas, para sustentar el estudio del desarrollo del profesionalismo docente, se tornó en tomar en cuenta a los postulados de la Teoría de Dominio, el cual se considera como la concepción que puede revelarse desde las acciones y verbalización manifestada bajo diversos contextos de alcance explícito, en ese sentido, la presente teoría aporta la identificación de tres principios de percepción, los cuales son la cohesión, el contacto y contigüidad, principios rígidos de la unión entre la teoría previa al movimiento forzado y la de materia continua, el cual postula que el docente debe saber compartir la misma restricción pues su acción deriva de una sistematización operativa, guiando la manera de pensar y comportarse y representar explícitamente lo que se puede llevar a cabo (Márzabal et al., 2015).

Asimismo, otra teoría que se consideró para el desarrollo profesional, es la Teoría Ecológica del Aprendizaje, entendido como los ambientes donde el desarrollo de conocimientos compartidos aporta a fomentar y desarrollar una serie de conexiones y fuentes de conocimiento, las cuales evidencian estructuración personal, que aporta al fortalecimiento del aprendizaje continuo de manera libre, inarticulado, dinámico, adaptable, laberíntico y desorganizado, es decir, que tales ecosistemas componen un grupo de situaciones sociales, que se llegan a entrelazar

como factores comunes, que aporta a la retroalimentación, evolución constante y de autogestión del profesorado, que le permite desarrollarse profesionalmente, permitiendo que se construya un pensamiento social significativo, el cual puede ser transmitido por medio de recursos digitales, percibidos como componentes de interacción en colaboración y cooperación que ira en relación a diseños de fomento del conocimiento multiconectado (Valenzuela et al., 2020).

Respecto a la base conceptual, el desarrollo profesional es entendido según Ruíz y Santos (2020) como un conglomerado de competencias que aportan al profesorado fomentar la consolidación de sus funciones eficazmente, como la culminación de un proceso preparador consecuente y permanente y de alta motivación, es decir, que el desarrollo profesional, no debe ser limitante a solo reconocer lo estudiado y el éxito en el trabajo del profesorado, sino también es preciso que se busca solución a las problemáticas educativas, con el fin de promover procesos innovadores o aportar a la experimentación de diversos programas que logren influenciar en el progreso del proceso escolar.

Cabe agregar, que el desarrollo profesional, evidencia garantía a la calidad de la práctica académica, una forma de proporcionar garantías a tal calidad, se da por medio de una planeación diversificado, respetando la particularidad de los escolares y su necesidad, por tal motivo, es realmente importante analizar las particularidades del currículo formativo del profesorado, si es que se pretende apoyar al desarrollo profesional docente, que además evidencia un sentir de amor a su profesionalidad, desarrollo de una vasta cultura escolar, conocimiento pedagógico especializado y evidencia de competencia a partir de la mejora en sus prácticas pedagógicas del profesorado (Misad et al., 2022).

Asimismo, López (2019) aseveró que el desarrollo profesional implica que se reconozca a los docentes y su posibilidad en base a su desempeño, el cual es reconocido concebirlo a partir de dos miradas, siendo la primera asociada con las habilitaciones y las capacitaciones para que se obtenga óptimos hallazgos que sean redundantes en la entidad escolar, es decir que tal perspectiva, el profesorado, llega a convertirse en el recurso al que debe de invertirse para que se puedan lograr las metas, lo cual implica que los docentes puedan llegar a moldear y cambiar su comportamiento en pro del cumplimiento de las metas institucionales

y la otra postura, se refiere al profesorado como un sujeto histórico que tiene conocimiento, habilidad, creencia e interés que al incorporarlo aporta a su determinación, al mismo tiempo en que la escuela también proporciona elementos para el fomento y reconstrucción de su profesionalismo docente.

Por otro lado, las prácticas de éxitos están ligadas a la capacidad del profesorado para adaptarse a futuros cambios que sobrevienen por diversas situaciones que demanda respuesta de la sociedad actual, debido que el medio en que confía el docente para capacitarse es el mismo que debe de hacer uso para poder aportar a la formación de sus alumnos, asimismo, no se puede tomar a la ligera la necesidad de fomento del ambiente organizacional, que aporte a que los docentes puedan desarrollarse, porque el profesorado de mayor preparación han sido los que han tenido y son parte de un ambiente organizacional de centro que evidencia una mejor estructuración y apuesta en las inquietudes y desarrollo de propuestas de innovación del profesorado (Guardia et al., 2022).

Asimismo, Fernández (2020) se refirió a ciertos patrones y de procesos que el docente usa en diversas etapas de la carrera docente, que aportan a la ilustración del paralelismo, entre los principios que guardan coherencia con el proceso educativo entre escolares y docentes, constatando que el aprendizaje a plenitud se basa de fondo en el expertísimo y en los procesos reflexivos que se somete el docente, acerca de su práctica y su forma de contestar a ciertos problemas que vaya a afrontar, por ende las diferentes etapas del docente en post del fortalecimiento del profesionalismo docente, son reguladas desde una gran serie de actividades para fortalecer su desarrollo profesional, como lo es estar motivado para poder aprender y también realizar la actividad pedagógica, considerar los resultados que consiguieron y reflexionar sobre elementos personales y de contexto que pueden direccionar su práctica y desarrollo en materia educativa.

Uno de los modelos para el fomento del desarrollo profesional, fue propuesto por Guardia et al. (2022) el cual destacó tres componentes básicos: (1) Interacción, el cual evidencia dos factores, el presencial y el llevado a cabo online, es decir que del primer factor que más apoyo proporciona al desarrollo profesional, se lleva a cabo en pares desde la perspectiva informal, donde se considera el diálogo que determina la participación en una red profesional, (2) Recursos, referido al apoyo al



docente a partir del apoyo de recursos educativos compartidos en portales y sitios educativas, que se han creado por los docentes, también valora a los blog, revistas libros en temas educativos y espacios creados por las propias entidades accesibles online, y (3) Actividad de formación, referido al fomento de cursos y trabajos formativos en la propia entidad escolar, cursos y trabajos llevados a cabo por el profesorado de otras entidades, ofrecidos por la propia administración y congresos o jornadas brindadas por casas de estudio de nivel superior.

Otro modelo, es el denominado Cebolla, proporcionado por Korthagen en el año de 2004, el cual ha incorporado la reflexión acerca del desarrollo profesional de los mismos profesores en materia personal de enseñanza, el cual integra seis componentes como el ambiente, relacionado con qué se encuentra el docente, comportamiento asociado con lo que va a hacer, competencia, derivado de lo competente y desarrollo de prácticas de los docentes, creencia, basado en lo que el docente cree, identidad, referido en quien es el docente al momento de llevar a cabo los procesos de aprendizaje y la misión, referido a los aspectos que inspiran al docente, en ese sentido, la presente propuesta llega a caracterizar el vínculo de todos los componentes, el ideal docente correspondiente con su acción y comportamiento en una diversidad de situaciones en específicos asociado a su manera de enseñar, vinculado con el ambiente donde se suscitan (Loaiza-Aguirre y Andrade-Abarca, 2021).

En cuanto a los principios que se deben tomar en cuenta para el desarrollo profesional, se llegaron a identificar desde lo investigado por Fernández (2020) tres factores, derivado del análisis de diversos patrones de aprendizaje, que se deben respetar durante la formación docente: (1) Práctica reflexiva, evidencia la incidencia del desarrollo del conocimiento acerca del proceso educativo de los escolares, que pueden verificarse racionalmente por medio de procesos de investigación disciplinar, es decir, que el presente saber proporciona mejoras en la orientación hacia el aprendizaje a partir del fomento de mejores prácticas, (2) Práctica compartida, cabe agregar que en la labor profesional solo reflexionar no es preocupación individual, sino que también se debe promocionar procesos reflexivos colectivos, el cual aporta al fortalecimiento de la práctica escolar, porque proporciona herramientas de estructuración, así como proporciona interacción y

mecanismos para el fomento de una identidad profesional, y (3) Práctica comunicada, basado en la proporción de visibilidad al trabajo docente por medio de la producción tangible, convirtiendo el éxito del profesorado bajo diversos contextos, como en actividad pública y de transparencia.

A partir de la ecología del aprendizaje, se han podido identificar desde el estudio realizado por Cabrera et al. (2022) seis factores incidentes en el desarrollo profesional: (1) A partir de la dependencia con el ambiente y su trayectoria, lo cual evidencia un proceso evolutivo de la manera en que han llegado a aprender y lo que actualmente están llegando a enseñar, (2) A partir de la dependencia de la motivación, referido al proceso motivador como un componente que establece el contexto saludable donde se da en proceso educativo, (3) A partir de la dependencia del tipo de actividad, basado en la consecución de la propuesta de formación, que se actualiza a partir de propuestas informales y no formales, (4) A partir de la dependencia con el tipo de recurso, referido a la actualización docente por medio del saber usar del recurso digital webs, suscripciones o listas distributivas, y (5) A partir de la dependencia e interacción con sus pares, el cual evidencia valor positivo entre la interacción con sus pares como una manera de fomentar su aprendizaje efectivamente.

Además, agregar que para que el docente se desarrolló profesionalmente, debe de participar en procesos de formación continua, debido que el docente, llega a analizar el efecto de innovación, adaptando su labor y fortalecimiento de estrategias actuales para su manera de enseñar, con miras a atender la necesidad del ambiente individual como renovar su perspectiva tradicional permanente a través de la actualización de su saber sobre nuevos enfoques educativos que aportan mayor innovación y despiertan el interés estudiantil (Nuñez-Rojas, 2019).

También hablar de formación continua, es hablar de un proceso de formación constante, que evidencia transformación en los procesos educativos encaminando a sustituir y actualizar la competencia inicial alcanzada por el profesorado, debido que se evidencia la alta necesidad de actualizar para proporcionar respuesta al cambio de ambiente social, por tal situación hablar de formación continua es tomar en cuenta la política educativa, decisiva para modernizar la propuesta escolar de la institución educativa aportando al logro de alcanzar una mayor eficacia de calidad

escolar (Aguirre-Canales et al., 2021).

Aportando a lo mencionado, para Flores et al. (2021) el proceso denominado formación continua, llega a desarrollarse enmarcado en novedosos enfoques transformacionales de la profesión e identidad del profesorado, debido que es un procedimiento permanente, por ello, llega a fortalecerse y llevarse a cabo por medio de perspectivas colaborativas y de aprendizaje autónomo, que tiene como fin superar la percepción individual formativa y romper el estado de aislamiento profesional, el cual es evidente que limita la oportunidad docente para que se pueda afrontar de forma pertinente su propia concepción y práctica con las que llevan a cabo sus pares, en ese sentido, participar en programas de formación es fundamental para fortalecer el desarrollo profesional.

En cuanto a las dimensiones para poder llegar a cuantificar y establecer los niveles del desarrollo profesional, se llegó a tomar en consideración el instrumento para calificarlo desarrollado por Porras (2020) en donde se han identificado tres dimensiones, basado en la práctica docente, con la comunidad escolar y también con la gestión de las entidades:

La primera dimensión es el técnico pedagógico, relacionado con la utilización del recurso educativo y didáctico que apunte a abordar el propósito propuesto de aprendizaje y que facilite la movilización de las competencias de los estudiantes, así también se vincula con la planeación de la actividad que debe poseer grandes retos y ser significativo y vivencial, así también debe de brindar respuesta a las metas previamente determinadas, así también se refiere a la participación continua en trabajos de formación propuestos por diversas instancias educativas, como participación en las experiencias propuestas por la entidad escolar, participación en los procesos de reflexión de manera individual y colectiva, como aceptación de los acuerdos y principios que rigen sus acciones y reconocimiento de su dificultad y posterior análisis con criticidad para el fomento de su práctica (Porras, 2020).

La segunda dimensión es la personal social, basado en el fomento de actividades de reconocimiento de su dificultad y posterior análisis con alta criticidad desde la participación de procesos reflexivos, como también deriva de la admisión de diversas recomendaciones para la mejora de su práctica, además, se asocia con la voluntad de fortalecer su competencia profesional y sentirse reconocido,

demuestra seguridad para su ejercicio docente, se compromete con las metas de la gestión educativa, y actúa prudentemente al opinar sobre el desarrollo de las competencias de otros docentes (Porrás,2020).

Y la tercera dimensión es la institucional, basado en la participación con respeto para desarrollarse dentro de la entidad escolar, así también evidencia ser proactivo ante diversos problemas, toma en cuenta procesos educativos que aporten a innovar su práctica pedagógica, se involucra en los trabajos asignados, también participa con frecuencia en cursos virtuales, brinda propuestas acerca de actividades que necesariamente deben de realizarse para mejorar la gestión educativa, consensa ante opiniones adversas a las suyas evitando promover conflictos, forma parte de trabajos llevados a cabo en grupo, realiza labores compartidas y dialoga participativamente con el fin de tomar una decisión consensuada (Porrás,2020).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Para Arispe et al. (2020) el estudio básico, se encuentra focalizando la meta de generar mayor conocimiento acerca de un fenómeno determinado, a partir de comprender particularidades relevantes de tales hechos que se pueden observar. En tal sentido, el presente trabajo investigativo fue de tipo aplicado, porque se está abasteciendo con el conocimiento de la investigación básica, debido que no se pretende la resolución de ninguna problemática de forma inmediata sino de acrecentar el conocimiento referente a las relaciones interpersonales como también del desarrollo profesional docente, sirviendo tales hallazgos como bases teóricas para futuras investigaciones de cualquier tipo.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

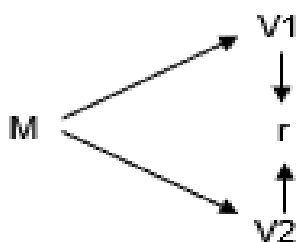
Asimismo, Rodríguez y Buelvas (2021) mencionaron que el presente enfoque cuantitativo, se basa en la medición y cuantificación de los fenómenos numéricamente, por medios de técnicas estandarizadas, las cuales se van a analizar empleando métodos estadísticos, para establecer patrones de comportamiento. Por lo mencionado, se consideró para el estudio al enfoque cuantitativo, porque se encontró apoyado por la perspectiva del positivismo, donde se cuantificó y midió a las relaciones interpersonales y al desarrollo profesional docente, con la utilización de instrumentos, debido que por medio de las mediciones se pretende la obtención y determinación de la tendencia, propuesta de hipótesis e incidir sobre la construcción del comportamiento de la población.

Por otro lado, Sánchez (2019) agregó que el método hipotético deductivo, se basa en generar supuestos desde el estudio de premisas una de índole general y otra empírica propia del investigador, para que sea contrastada por medios estadísticos con la determinación de la realidad, llegando a comprender y explicar su origen y la causalidad que lo llegan a generar. Por ello, se consideró como método al hipotético-deductivo, porque se partió desde premisas de alcance general para poder determinar conclusiones particulares, es decir, que se da inicio con la propuesta de hipótesis tentativas en respuesta a las problemáticas del

estudio, que por medio de deducciones con soporte estadístico se pusieron a prueba en contraste con la realidad, para evidenciar su veracidad o refutarlas.

Referente al nivel, Arias y Covinos (2021) mencionaron que los estudios correlacionales tienen como finalidad conocer el vínculo existente entre dos fenómenos, buscando que se conozca la manera de comportarse desde la determinación del comportamiento de uno de los fenómenos, siendo este real y lógico, donde no se determina la causalidad. En tal sentido, se seleccionó que el nivel investigativo fuera correlacional, porque se ha considerado como finalidad de la investigación conocer el grado de coherencia y relación existente de las relaciones interpersonales con el desarrollo profesional docente, sin que se profundice en su causalidad, es decir, que, a partir de la determinación del comportamiento de un fenómeno, se pueda predecir el comportamiento del otro, siendo indicio de causa para investigaciones a futuro.

Finalmente, respecto al diseño, Rivero et al. (2021) manifestaron que el no experimental, tiene como fin realizar el recojo de datos sin que se manipule a los fenómenos de manera deliberada, por ello, se trata de estudios donde no se hace variar de manera intencional los fenómenos, solo se atina a observarlos naturalmente, para posteriormente sean analizados. Por tal motivo, se consideró al diseño no experimental, debido que al recabar la información de las relaciones interpersonales y del desarrollo profesional, no se llegó a la manipulación, ni se perturbó las contestaciones de los docentes, es decir, que solo se atinará a observar en su estado natural, para que luego se lleguen a analizar.



Donde:

M determina la cantidad de docentes participantes

V1: determina la medición de las relaciones interpersonales

V2: determina la medición del desarrollo profesional

r: determina la correlación de V1 y V2.

### 3.2. Variable y operacionalización

#### Variable 1: Relaciones interpersonales

**Definición conceptual:** Según Tafur et al. (2020) las relaciones interpersonales se basan en relaciones desarrolladas entre los miembros de una organización, las cuales aportan al intercambio de sus perspectivas, y dar a que se conozca las variadas manera de vivir, la necesidad, expectativa, sentimiento, inicio de oportunidad, fuentes para el desarrollo de aprendizaje y la vía que enriquece a la persona, es decir, que se refiere a los aspectos vitales y de primera atención para las personas, debido que en ella se encuentra gran satisfacción de su necesidad y fortalecimiento de sus potencialidades.

**Definición operacional:** Las relaciones interpersonales se midieron desde la construcción de un cuestionario, que tiene como meta medir a las tres dimensiones de la investigación desde la perspectiva de Tafur et al. (2020), donde se determinaron 28 preguntas, donde las respuestas proporcionadas por los docentes van a determinar un puntaje respectivo a las dimensiones y la variable, los cuales se clasificaron en: Bajo, moderado y alto (Anexo 2).

**Indicadores:** Las relaciones interpersonales, poseen siete indicadores: Identificación propia de todo miembro, compromiso con el trabajo emprendido, trabajo en equipo, vínculos de ayuda y amicales, desarrollo pertinente y determinación significativa, estímulos del personal directivo y recursos o medios para el desarrollo docente.

**Escala de valoración:** Para la contestación a las preguntas propuestas se consideró el uso de una escala Likert, que contiene cinco rangos de contestación: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

#### Variable 2: Desarrollo profesional

**Definición conceptual:** Según Porras (2020) hace referencia a un procedimiento de fortalecimiento constante del profesorado, asociado a su práctica educativa desde el manejo de la pedagogía crecimiento personal social y vinculado con procesos reflexivos críticos y autocrítico, y de la identidad que posee con la institución educativa donde labora, enfocado a participar y apoyar a la óptima gestión educativa institucional.

**Definición operacional:** El desarrollo profesional se midieron desde la construcción de un cuestionario, que tiene como meta medir a las tres dimensiones de la investigación desde la perspectiva de Porras (2020) donde se determinaron 29 preguntas, donde las respuestas proporcionadas por los docentes van a determinar un puntaje respectivo a las dimensiones y la variable, los cuales se clasificaron en: Deficiente, medio y eficiente (Anexo 3).

**Indicadores:** El desarrollo profesional, posee ocho indicadores: Recursos y didáctica, planificación curricular, autonomía, reflexión autocrítica, satisfacción, seguridad, identidad y trabajo colaborativo.

**Escala de valoración:** Para la contestación a las preguntas propuestas se consideró el uso de una escala Likert, que contiene cinco rangos de contestación: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

Para Sánchez et al. (2018) hablar del término de población hace referencia a un conjunto establecido de componentes que puede ser infinito o finito, cuyas particularidades de los mismos, tienen la ventaja de ser similares o comunes, el cual se encuentra delimitado por el propio investigador de acuerdo a la perspectiva llegada a considerar en el estudio. Por ello, para efectos de la investigación, la población tomada en cuenta fue compuesta por 106 docentes, que laboran en una entidad escolar integrada de la provincia de Sicuani, siendo esta de gestión pública que alberga a estudiantes de primaria y secundaria.

**Tabla 1**

*Población*

Lugar	N.º de docentes		Total
	Varones	Mujeres	
Sicuani	60	46	106

#### **Criterios de inclusión:**

- Los docentes que laboran como personal nombrado y contratado.



- Los docentes a tiempo completo o por horas.
- Los docentes que se encuentran laborando constantemente.
- Los docentes que decidieron participar en el trabajo investigativo.

**Criterios de exclusión:**

- Los docentes que trabajan en otras escuelas.
- Los docentes que están de licencia debido a diferentes circunstancias.
- Los docentes que a voluntad no quisieron ser parte del trabajo.

### **3.3.2. Muestra**

De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) hicieron referencia a que el término muestra se refiere a un subconjunto tomado en cuenta y el cual es parte representativa de lo denominado población, donde los datos que se han de recoger de la muestra, se perfilan para poder abordar los problemas de investigación. En tal sentido, se consideró como muestra a los mismos 106 docentes según el título de la tesis Relaciones interpersonales y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023 que forman parte de la población, debido que se ha conversado y llegado a convencer a todos para que formen parte del estudio, en vista que se pretende recoger la perspectiva general de la investigación, y porque los docentes en conjunto han estado de acuerdo de participar y son de fácil acceso.

### **3.3.3. Muestreo**

Asimismo, Hernández y Carpio (2019) aseveraron que el tipo de muestreo llevado a cabo de forma intencional se caracteriza por la búsqueda dedicada de conformar la muestra y que esta sea representativa, cumpliendo con particularidades del investigador, además, de determinar intencionalmente los elementos que son de acceso sencillo. Cabe agregar que, para la determinación de la muestra, se determinó usar un muestreo no probabilístico, de particularidad intencional o conveniente, debido que la muestra se ha determinado al juicio de la investigadora y porque se ha considerado como soporte de elección el acceso fácil

a los integrantes de la población y también al bajo costo que va generar la investigación al ser un grupo controlable de docentes.

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

Por otro lado, según Arias y Covinos (2021) la unidad de análisis, hace referencia a aquellos elementos objeto de investigación en quienes se evidencia la producción de información desde su perspectiva sobre los fenómenos que se pretenden profundizar y generar mayor conocimiento. De tal manera, que el estudio consideró como unidad de análisis a cada docente de una institución integrada de Sicuani, de los diferentes niveles de educación básica.

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

#### **Técnicas**

Respecto a la técnica se ha considerado a la encuesta, como referente para recabar información de las relaciones interpersonales y del desarrollo profesional, además se seleccionó por ser la técnica más común usada en investigaciones científicas, siendo estas llevadas a cabo por medio de la elaboración de un cuestionario estructurado previamente, puesto a prueba y el cual, a partir de preguntas propuestas, permite recoger basta cantidad de información. De lo mencionado, Arias (2020) aportó manifestando que la encuesta, se refiere a una técnica muy común en el campo social, porque es una actividad que las personas en algún momento han llegado a participar, la cual se direcciona a personas y tiene como finalidad recabas datos sobre la concepción, opinión o comportamiento, centrado en reactivos preestablecidos con un orden y un sistema de contestación escalonado que em mayoría son para recabar información numérica.

#### **Instrumentos**

Cabe agregar, que el instrumento seleccionado es el cuestionario, para el recojo de datos de ambas variables de estudio, debido que su construcción es común, pero debe de cuidarse la coherencia entre los reactivos considerados, los indicadores y las dimensiones de los fenómenos que se quiere medir, para que se mantenga la objetividad y representación adecuada del comportamiento de los participantes en la investigación. En ese sentido, Cisneros-Caicedo et al. (2022)

hicieron referencia a los cuestionarios como aquellos instrumentos que se basa en la propuesta de un grupo de proposiciones que se encuentran enumerados en orden de ideas en tablas, y son valorados desde la propuesta de una serie de posibles contestaciones de quien participa del estudio debe contestar, asimismo, manifestar que no existe respuestas adecuadas e inadecuadas, porque toda contestación conlleva a resultados diferentes, lo cual enriquece a la investigación.

El cuestionario construido para medir las relaciones interpersonales desde la perspectiva del profesorado, se edificó al momento de operacionalizar la perspectiva de Tafur et al. (2021) quienes llegaron a manifestar que para la medición de las relaciones interpersonales, se debe cuantificar a tres dimensiones, de tal manera se propusieron 28 preguntas, las cuales fueron valoradas por una escala Likert de cinco opciones de contestación: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre, además, antes de aplicarse dichos cuestionarios fueron sometidos a validez por juicio de especialistas, concluyendo que a partir de tres criterios se determinó que tiene suficiencia para ser aplicado, asimismo, se constató poseer alta consistencia interna, debido que la confiabilidad fue de 0.927, concluyendo que es altamente confiable.

De igual modo, el cuestionario construido para medir al desarrollo profesional, desde la perspectiva del profesorado, se edificó al momento de operacionalizar la perspectiva teórica de Porras (2020) quien llegó a manifestar que para la medición del desarrollo profesional, se debe cuantificar a tres dimensiones, de tal manera se propusieron 28 preguntas, las cuales fueron valoradas por una escala Likert de cinco opciones de contestación: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre, además, antes de aplicarse dichos cuestionarios fueron sometidos a validez por juicio de especialistas, concluyendo que a partir de tres criterios se determinó que tiene suficiencia para ser aplicado, asimismo, se constató poseer alta consistencia interna, debido que la confiabilidad fue de 0.910, concluyendo que es altamente confiable.

### **Validez**

Respecto a la validez, los cuestionarios que se construyeron fueron sometidos a opinión de expertos, los cuales valoraron el contenido de cada pregunta, a partir de los criterios de relevancia, pertinencia y claridad, concluyendo

que los instrumentos poseen suficiencia, debido que existe alta coherencia entre los ítems, con el indicador y las dimensiones de cada una de las variables. De acuerdo a lo manifestado por Villasís-Keever et al. (2018) se entiende que, al realizar la validez de contenido de un instrumento, este llega a establecer la verdad o algo parecido cercano a lo mismo, es decir, que se da cuando el instrumento propuesto mide lo real y lo asociado a lo que quiere y pretende medir.

**Tabla 2**

*Validez de contenido por juicio de expertos*

Nro.	Grado	Apellidos y nombres	DNI
1	Maestro	Ormeño Tampi Jaime Alejandro	42413229
2	Maestro	Palomino Quispe Sulpicio	31178714
3	Doctor	Gonzales Chancos Bernabe Ricardo	42002065

### **Confiabilidad**

Para la determinación de la confiabilidad, se llegó a realizar un ensayo, aplicando ambos cuestionarios a un grupo conformado por 20 docentes, en donde la meta fue recabar información de ambas variables, para poder procesarlos y determinar su consistencia interna por medio del análisis del test de Spearman, dando como resultado que ambos instrumentos poseen alta confiabilidad debido que se calificaron en 0.927 para la relación interpersonal y de 0.910 para el desarrollo profesional. Sobre lo manifestado, para Arispe et al. (2020) la determinación de la confiabilidad, se basa en determinar el grado que las preguntas de una escala, evidencian vínculo significativo entre sí.

**Tabla 3**

*Confiabilidad de los instrumentos*

Variables	N.º ítems	N.º elementos	Confiabilidad
Relaciones interpersonales	28	20	0.927
Desarrollo profesional	29	20	0.910

### **3.5. Procedimientos**

Para poder recabar la información necesaria y poner a prueba las hipótesis propuestas en la presente investigación, se tuvo en consideración en un primer

momento, solicitar la carta de presentación respectiva a la Universidad, para poder tener un documento oficial que apoyó a solicitar el permiso respectivo a la institución educativa, con la finalidad de que se consiga facilidades para el acceso a sus instalaciones y a la muestra del estudio que fueron los docentes de las diferentes áreas curriculares.

Ya conseguido el permiso respectivo, se tuvo en cuenta solicitar una reunión formal con el personal directivo, para llevar a cabo las explicaciones correspondientes asociadas al trabajo de investigación, resaltando las metas y lo que se quieren determinar, asimismo, discutir los posibles beneficios y el código de ética que se consideró para no llegar a dañar física ni psicológicamente a los docentes participantes, proteger su identidad al respetar el anonimato de la participación y confidencialidad de las respuestas que se vayan a llegar a obtener.

Luego de lo manifestado, también se tuvo presente participar en una reunión con los docentes, para de igual forma explicarles lo que se va a trabajar en la investigación, así también se solicitó su participación a partir de la propuesta de un consentimiento informado, como también aclarar sus posibles dudas sobre el estudio, llegando a finalizar con el acuerdo de una fecha para la aplicación de ambos instrumentos con apoyo del personal directivo.

Ya culminado todos los acuerdos, llegando la fecha de aplicación de los instrumentos de manera presencial, en todo momento se estuvo brindando apoyo a los docentes, para aclarar sus dudas sobre alguna de las preguntas propuestas, esperando reducir los posibles errores que se pueden suscitar, para mantener la objetividad de la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para la realización y desarrollo de la fase de análisis de lo recolectado, se crearon dos bases de datos, para poder iniciar almacenando la información correctamente, evitando que existan errores al traspasar los resultados obtenidos de manera cualitativa a cuantitativa acorde a la escala Likert establecida para cada instrumento, de allí se repasó y verificó si no existe algún error.

Finalizando la etapa ya mencionada, se sumaron los puntajes obtenidos de cada una de las dimensiones y de cada variable, con el fin de obtener una medida

escalar, ya culminado ello, tales sumatorias de las puntuaciones se copiaron y pasaron al programa SPSS, llegando a iniciar con la fase de análisis a nivel descriptivo, donde esos puntajes se transformaron de acuerdo a la baremación propuesta con anticipación, con la finalidad de que tales resultados sean presentados en niveles haciendo uso de tablas descriptivas y de gráficos, llegándose a interpretar en un lenguaje sencillo y comprensible para el público y futuros investigadores.

En cuanto al análisis inferencial, es decir, que para poner a prueba las hipótesis, anticipadamente se seleccionó una prueba acorde a la normalidad de los datos que se llegaron a recoger, por tal motivo, se analizó la normalidad, desde el procesamiento del test de Kolgomorov-Smirnov, debido que la muestra del presente estudio superior los 50 elementos (106 docentes), en ese sentido a partir de tales resultados, se decidió por la prueba correlativa denominada Rho de Spearman, donde los hallazgos que se fueran a conseguir se van a interpretar en lenguaje sencillo para el conocimiento de investigadores y publico general.

### **3.7. Aspectos éticos**

Referente a los aspectos éticos, el presente trabajo investigativo, se consideró la normativa APA, para la redacción de los capítulos, evitando que se incurra en actividades indebidas como no proporcionar el reconocimiento debido a la producción científica que se ha considerado para la construcción del presente. Además, se tomó en cuenta la guía de productos de investigación propuesto por la Universidad, bajo en enfoque de investigación cuantitativa, en donde se encontró todas las indicaciones para la elaboración de un producto de investigación (UCV, 2023). Asimismo, se respetó el anonimato de quienes van a ser parte de la investigación y va ser confidencial todos los resultados dados por los docentes.

Respecto a los principios éticos, se ha considerado a cuatro de ellos, descritos en el código de ética de la Universidad, los cuales se van a describir a continuación: (1) Beneficencia, asociado a la procuración de generar el bien y beneficiar a quienes son parte del desarrollo de la investigación, (2) No maleficencia, asociado a la realización de análisis a profundidad acerca de lo riesgoso de realizar el trabajo para de esa forma respetar la integridad de los

docentes participantes en el desarrollo de la investigación, (3) Autonomía, referido a que todo docente participante posee la capacidad de seleccionar continuar participando o de retirarse en el instante que lo crea conveniente y (4) Justicia, referido a que todo docente participante debe ser tratado por igual, sin que se llegue a excluir por algún motivo (UCV, 2020).

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados descriptivos

##### Relaciones interpersonales vs desarrollo profesional

**Tabla 4**

*Cruce entre relaciones interpersonales y desarrollo profesional*

			Desarrollo profesional			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Relaciones interpersonales	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	0,9%	0,0%	0,0%	0,9%
	Moderado	Recuento	0	11	8	19
		% del total	0,0%	10,4%	7,5%	17,9%
	Alto	Recuento	0	7	79	86
		% del total	0,0%	6,6%	74,5%	81,1%
Total	Recuento	1	18	87	106	
	% del total	0,9%	17,0%	82,1%	100,0%	

Respecto a los resultados descriptivos, asociados al cruce entre las relaciones interpersonales con el desarrollo profesional docente dados a conocer en la tabla 4, llevó a afirmar, que del 100.0 % (106) de docentes que participaron del estudio, el 0.9 % (1) manifestó que las relaciones interpersonales se encuentran en nivel bajo, donde el mismo 0.9 % (1) calificó al desarrollo profesional deficiente, de igual manera el 17.9 % (19) de los docentes, aseveró que las relaciones interpersonales se perciben en nivel moderado, donde el 10.4 % (11) señalaron que el desarrollo profesional fue regular y el 7.5 % (8) en nivel eficiente, por último, el 81.1 % (86) de los docentes participantes, calificaron en nivel alto a las relaciones interpersonales, donde el 6.6 % (7) señalaron que el desarrollo profesional se encuentra en rango moderado y el 74.5 % (79) en nivel eficiente.

Cabe mencionar, que el cruce de mayor selección fue el de alto para las relaciones interpersonales y eficiente para el desarrollo profesional con un 74.5 % (79), lo cual llevó a concluir que el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, desde el soporte de la implicancia, cohesión y apoyo docente, brinda soporte al desarrollo técnico pedagógico, personal social e institucional del docente.



## Relaciones interpersonales vs desarrollo técnico pedagógico

**Tabla 5**

*Cruce entre relaciones interpersonales y desarrollo técnico pedagógico*

			Desarrollo técnico pedagógico			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Relaciones interpersonales	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	0,9%	0,0%	0,0%	0,9%
	Moderado	Recuento	0	10	9	19
		% del total	0,0%	9,4%	8,5%	17,9%
	Alto	Recuento	0	12	74	86
		% del total	0,0%	11,3%	69,8%	81,1%
Total		Recuento	1	22	83	106
		% del total	0,9%	20,8%	78,3%	100,0%

Respecto a los resultados descriptivos, asociados al cruce entre las relaciones interpersonales con el desarrollo profesional docente dados a conocer en la tabla 5, llevó a afirmar, que del 100.0 % (106) de docentes que participaron del estudio, el 0.9 % (1) manifestó que las relaciones interpersonales se encuentran en nivel bajo, donde el mismo 0.9 % (1) calificó al desarrollo técnico pedagógico en nivel deficiente, de igual manera el 17.9 % (19) de los docentes, aseveró que las relaciones interpersonales se perciben en nivel moderado, donde el 9.4 % (10) señalaron que el desarrollo técnico pedagógico fue regular y el 8.5 % (9) en nivel moderado, por último, el 81.1 % (86) de los docentes participantes, calificaron en nivel alto a las relaciones interpersonales, donde el 11.3 % (12) señalaron que el desarrollo técnico pedagógico se encuentra en rango moderado y el 69.8 % (74) lo llegaron a calificar en nivel eficiente.

Cabe mencionar, que el cruce de mayor selección fue el de alto para las relaciones interpersonales y eficiente para el desarrollo técnico pedagógico con un 69.8 % (74), lo cual llevó a concluir que el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, a partir de la identificación, compromiso, trabajo conjunto, vínculos de apoyo, desarrollo pertinente estímulo y recursos usados por el docente, brinda soporte al recursos y didáctica docente, como a la propuesta de planificación curricular y autonomía del docente propio del desarrollo técnico pedagógico.

## Relaciones interpersonales vs desarrollo personal social

**Tabla 6**

*Cruce entre relaciones interpersonales y desarrollo personal social*

			Desarrollo personal social			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Relaciones interpersonales	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	0,9%	0,0%	0,0%	0,9%
	Moderado	Recuento	0	13	6	19
		% del total	0,0%	12,3%	5,7%	17,9%
	Alto	Recuento	0	9	77	86
		% del total	0,0%	8,5%	72,6%	81,1%
Total		Recuento	1	22	83	106
		% del total	0,9%	20,8%	78,3%	100,0%

Respecto a los resultados descriptivos, asociados al cruce entre las relaciones interpersonales con el desarrollo profesional docente dados a conocer en la tabla 6, llevó a afirmar, que del 100.0 % (106) de docentes que participaron del estudio, el 0.9 % (1) manifestó que las relaciones interpersonales se encuentran en nivel bajo, donde el mismo 0.9 % (1) calificó al desarrollo personal social en nivel deficiente, de igual manera el 17.9 % (19) de los docentes, aseveró que las relaciones interpersonales se perciben en nivel moderado, donde el 12.3 % (13) señalaron que el desarrollo personal social fue regular y el 5.7 % (6) en nivel moderado, por último, el 81.1 % (86) de los docentes participantes, calificaron en nivel alto a las relaciones interpersonales, donde el 8.5 % (9) señalaron que el desarrollo personal social se encuentra en rango moderado y el 72.6 % (77) lo llegaron a calificar en nivel eficiente.

Cabe mencionar, que el cruce de mayor selección fue el de alto para las relaciones interpersonales y eficiente para el desarrollo personal social con un 72.6 % (77), lo cual llevó a concluir que el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, a partir de la identificación, compromiso, trabajo conjunto, vínculos de apoyo, desarrollo pertinente estímulo y recursos usados por el docente, brinda soporte y fortalece el desarrollo de la reflexión autocrítica, satisfacción y seguridad docente, propio del desarrollo personal social.

## Relaciones interpersonales vs desarrollo institucional

**Tabla 7**

*Cruce entre relaciones interpersonales y desarrollo institucional*

			Desarrollo institucional			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Relaciones interpersonales	Bajo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	0,9%	0,0%	0,0%	0,9%
	Moderado	Recuento	0	10	9	19
		% del total	0,0%	9,4%	8,5%	17,9%
	Alto	Recuento	0	4	82	86
		% del total	0,0%	3,8%	77,4%	81,1%
Total		Recuento	1	14	91	106
		% del total	0,9%	13,2%	85,8%	100,0%

Respecto a los resultados descriptivos, asociados al cruce entre las relaciones interpersonales con el desarrollo profesional docente dados a conocer en la tabla 7, llevó a afirmar, que del 100.0 % (106) de docentes que participaron del estudio, el 0.9 % (1) manifestó que las relaciones interpersonales se encuentran en nivel bajo, donde el mismo 0.9 % (1) calificó al desarrollo institucional en nivel deficiente, de igual manera el 17.9 % (19) de los docentes, aseveró que las relaciones interpersonales se perciben en nivel moderado, donde el 9.4 % (10) señalaron que el desarrollo institucional fue regular y el 8.5 % (9) en nivel moderado, por último, el 81.1 % (86) de los docentes participantes, calificaron en nivel alto a las relaciones interpersonales, donde el 3.8 % (4) señalaron que el desarrollo institucional se encuentra en rango moderado y el 77.4 % (82) lo llegaron a calificar en nivel eficiente.

Cabe mencionar, que el cruce de mayor selección fue el de alto para las relaciones interpersonales y eficiente para el desarrollo institucional con un 77.4 % (82), lo cual llevó a concluir que el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, a partir de la identificación, compromiso, trabajo conjunto, vínculos de apoyo, desarrollo pertinente estímulo y recursos usados por el docente, brinda soporte y fortalece el desarrollo de la identidad del profesorado con la escuela donde trabajo y la labor colaborativa propio del desarrollo institucional.

## **Prueba de normalidad**

La corroboración exitosa de los supuestos en toda investigación deriva de un oportuno seguimiento a todo el proceso y fases del mismo, por ende, comprobar las hipótesis propuestas requiere que cada uno de los procesos se torne muy dificultoso, siendo en algunas ocasiones muy engorroso por lo que a menudo se evidencian casos en que no se da un gran seguimiento a los detalles del trabajo, que inciden sobre la conclusión y en las decisiones que se lleguen a tomar (Gandica, 2020). Por ello, es debido que el seguimiento con rigurosidad aporta a la generación de grandes conclusiones con niveles elevados de estándar de objetividad y fiabilidad que dan lugar a nuevo conocimiento (Hurtado, 2020).

En ese sentido, a partir de la decisión estadística por medio del valor  $p$ , es de necesidad determinar la distribución en la que proviene la información para una selección idónea de la manera de procesamiento asociado con la prueba idónea según distribución, sustentado en estadística inferencial, con la que se debe contrastar el supuesto de normalidad de la información, evidenciando la prueba de mayor conveniencia. Cabe aseverar que si la significancia fue inferior a 0.05, se asume que la información no posee normalidad, pero si la significancia fue superior a 0.05, se asume que posee normalidad.

Respecto a los resultados que se llegaron a conseguir se evidencia que tanto variables y dimensiones, no poseen normalidad, porque la significancia no superó el límite de error permitido del 0.05, pero solo la dimensión cohesión de la variable relaciones interpersonales obtuvo un valor de significancia superior a 0.05, por ello, en el presente caso, al haber una mixtura de distribuciones se sostiene hacer uso de prueba estadística no paramétrica, es decir, que la prueba de hipótesis se llevó a cabo a partir del uso de la prueba del Rho de Spearman (Anexo X).

## **Prueba de Rho de Spearman**

El coeficiente correlativo, no debe ser usado para la comparación de dos metodologías que pretenden determinar la medición de un mismo evento. Por ello, se entiende que el coeficiente correlacionar viene a ser la medida del nivel de vínculo o coherencia de dos o más fenómenos, pero no llega a determinar el acuerdo o la concordancia, es decir, que si el instrumento mide de forma

sistemática una cantidad diferente del otro, la coherencia debe de ser igual a 1 y la concordancia de los mismos nula, pero el coeficiente correlativo de Spearman, se recomienda usar en el momento que la información presenta valoración extrema, debido que dicha valoración afecta al coeficiente de Pearson ante distribución no normal. En tal sentido, se asume que el Rho de Spearman, es una prueba de asociación lineal, para rango, número de orden, y comparación de tales rangos (Martínez et al., 2009). Cabe agregar, que la fórmula se evidencia a continuación:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:  $d_i$  es  $r_{xi} - r_{yi}$  que viene a ser la diferencia del rango de X e Y.

Asimismo, una apropiada interpretación se asocia a ciertas puntuaciones de la relación que se pueden obtener que oscilan entre el -1 y el +1, donde la valoración de 0 llega a indicar la ausencia de vínculo lineal entre los fenómenos.

Por tal motivo, la escala considerada fue propuesta por Martínez et al. (2009) el cual se describe a continuación:

Si el rango oscila entre 0 y 0.25 entonces la dependencia será escasa.

Si el rango oscila entre 0.26 y 0.50 la dependencia se considera débil.

Si el rango oscila entre 0.51 y 0.75, la dependencia será moderada.

Y si el rango oscila entre 0.76 y 1.00, se interpreta como fuerte o perfecto.

### **Consideración para el contraste de las hipótesis**

Cabe manifestar que para el fomento del contraste de los supuestos se van a proponer dos hipótesis, una denominada nula ( $H_0$ ), y la otra establecida como alterna ( $H_a$ ), asimismo, el método a utilizar será el valor p, debido que se consideró un límite de error, del 5 % con un valor de confianza de 95 %.

Asimismo, se constata la existencia de dos posibles eventos que van a suceder al contrastar los supuestos, donde, el primer caso refiere que si la Sig. es inferior al margen de 0.05, entonces estadísticamente se va rechazar la  $H_0$ , pero si la Sig. supera el margen de 0.05, entonces de similar modo se va llegar a no rechazar la  $H_0$ .

### Prueba de hipótesis general:

Ho: Las relaciones interpersonales no se relacionan significativamente con el desarrollo profesional en docentes.

Ha: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desarrollo profesional en docentes.

**Tabla 8**

*Relación entre relaciones interpersonales y desarrollo profesional*

Rho de Spearman		Estadísticos	Valores
		Coefficiente de correlación	0,811**
Relaciones interpersonales	Desarrollo profesional	Sig. (bilateral)	0,000
		N	106

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

A partir del análisis de la relación entre las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional docente, dado a conocer en la tabla 8, se ha podido concluir, que la significancia de la prueba fue inferior a 0.000, tal situación, se interpretó como altamente significativo, además, la coherencia entre las variables se valoró en 0.811, interpretándose como positivo y de fuerte potencialidad, lo cual llevó a rechazar la hipótesis nula, y aseverar que tanto las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional guardan relación significativa, en tal sentido, se entiende que el fortalecimiento de las relaciones interpersonales desde el desarrollo de la implicancia, cohesión y apoyo evidencia altos desarrollo profesional docente, a partir de lo técnico – pedagógico, personal social e institucional.

### Prueba de hipótesis específica 1:

Ho: Las relaciones interpersonales no se relacionan significativamente con el desarrollo técnico pedagógico en docentes.

Ha: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desarrollo técnico pedagógico en docentes.

**Tabla 9**

*Relación entre relaciones interpersonales y desarrollo técnico pedagógico*

Rho de Spearman		Estadísticos	Valores
		Coeficiente de correlación	0,621**
Relaciones interpersonales	Desarrollo técnico pedagógico	Sig. (bilateral)	0,000
		N	106

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

A partir del análisis de la relación entre las relaciones interpersonales y el la dimensión desarrollo técnico pedagógico, dado a conocer en la tabla 9, se ha podido concluir, que la significancia de la prueba fue inferior a 0.000, tal situación, se interpretó como altamente significativo, además, la coherencia entre las variables se valoró en 0.621, interpretándose como positivo y de moderada potencialidad, lo cual llevó a rechazar la hipótesis nula, y aseverar que tanto las relaciones interpersonales y el desarrollo técnico pedagógico guardan relación significativa, en tal sentido, se entiende que el fortalecimiento de las relaciones interpersonales desde el desarrollo de la implicancia, cohesión y apoyo evidencia altos desarrollo técnico pedagógico, desde el fomento del uso de recurso y mejora de la didáctica, planeación curricular y autonomía docente.

### Prueba de hipótesis específica 2:

Ho: Las relaciones interpersonales no se relacionan significativamente con el desarrollo personal social en docentes.

Ha: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desarrollo personal social en docentes.

**Tabla 10**

*Relación entre relaciones interpersonales y desarrollo personal social*

Rho de Spearman		Estadísticos	Valores
		Coeficiente de correlación	0,750**
Relaciones interpersonales	Desarrollo personal social	Sig. (bilateral)	0,000
		N	106

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

Asimismo, el análisis de la relación entre las relaciones interpersonales y el la dimensión desarrollo personal social, dado a conocer en la tabla 10, se ha podido concluir, que la significancia de la prueba fue inferior a 0.000, tal situación, se interpretó como altamente significativo, además, la coherencia entre las variables se valoró en 0.750, interpretándose como positivo y de moderada potencialidad, lo cual llevó a rechazar la hipótesis nula, y aseverar que tanto las relaciones interpersonales y el desarrollo personal social guardan relación significativa, en tal sentido, se entiende que el fortalecimiento de las relaciones interpersonales desde el desarrollo de la implicancia, cohesión y apoyo evidencia alto desarrollo personal social, desde la reflexión autocrítica, satisfacción y seguridad docente.



### Prueba de hipótesis específica 3:

Ho: Las relaciones interpersonales no se relacionan significativamente con el desarrollo institucional en docentes.

Ha: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desarrollo institucional en docentes.

**Tabla 11**

*Relación entre relaciones interpersonales y desarrollo institucional*

Rho de Spearman		Estadísticos	Valores
		Coefficiente de correlación	0,876**
Relaciones interpersonales	Desarrollo institucional	Sig. (bilateral)	0,000
		N	106

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

Finalmente, el análisis de la relación entre las relaciones interpersonales y el la dimensión desarrollo institucional, dado a conocer en la tabla 11, se ha podido concluir, que la significancia de la prueba fue inferior a 0.000, tal situación, se interpretó como altamente significativo, además, la coherencia entre las variables se valoró en 0.876, interpretándose como positivo y de fuerte potencialidad, lo cual llevó a rechazar la hipótesis nula, y aseverar que tanto las relaciones interpersonales y el desarrollo institucional guardan relación significativa, en tal sentido, se entiende que el fortalecimiento de las relaciones interpersonales desde el desarrollo de la implicancia, cohesión y apoyo evidencia alto desarrollo institucional, desde el fortalecimiento de la identidad docente y el trabajo colaborativo.

## V. DISCUSIÓN

Referente a los resultados que se consiguieron, los cuales se vinculan con el objetivo general referido a la determinación de la coherencia de las relaciones interpersonales con el desarrollo profesional a partir de la participación de los docentes de una institución educativa ubicada en Canchis, se llegó a afirmar, que, por medio del análisis con apoyo del Rho de Spearman, se pudo brindar soporte a la aseveración que existe relación significativa entre ambas variables, porque la significación bilateral de la prueba estuvo valorada en 0.000, además, dicha correlación fue de fuerte potencialidad, porque se puntuó en 0.811, en tal sentido, se pudo llegar a la conclusión que desde el fomento de la identificación propia de los miembros, compromiso con la labor emprendida, trabajo en equipo, relación de apoyo y de amistad, como fortalecimiento y determinación significativa, estímulo personal de parte del directivo y apoyo en recurso y medio para el desarrollo docente propio de las relaciones interpersonales, evidencia altos niveles de uso de recurso y didáctica, fortaleza de la planeación, autonomía, reflexión, satisfacción, seguridad, identidad y trabajo en conjunto asociado al desarrollo profesional.

Además, también al procesar la información, se pudo apreciar que el 0.9 % de los docentes se refirió a las relaciones interpersonales como bajas, 17.9 % lo llegaron a ubicar en rango moderado y el 81.1 % manifestaron que se encuentra en rango alto, asimismo, el 0.9 % manifestó que su desarrollo profesional es deficiente, 17.0 % en nivel regular y el 82.1 % eficiente, lo cual lleva a afirmar, que desde los vínculos existentes entre los miembros de la comunidad educativa, basado en gran amistad, emociones, intereses en común, en fomento de actividades sociales en conjunto, eficientes procesos comunicativos, preocupación conjunta para el fomento y atención a problemas en el ámbito social, aporta al desarrollo profesional de los mismos, desde su participación en reuniones colegiadas, compartir experiencias que beneficien y aporten a la práctica pedagógica docente.

En tal sentido, se llegó a constatar que los resultados conseguidos poseen similitud con los que ha determinado Mestanza (2021) quien llegó a determinar la relación del clima institucional conjuntamente con las relaciones interpersonales, siendo tal relación de fuerte potencialidad, significativa y positiva, ( $Rho=0.854$ ), en ese sentido, se pudo concluir que los ambientes saludables de trabajo son

componentes decisivos incidentes sobre el estado emocional y la conducta de todo quien integra la comunidad educativa, por ende, su medida aporta información beneficiosa para que el personal directivo pueda identificar la dificultad que se nota en post de la mejora de la propuesta educativa de la entidad escolar, lo cual lleva a mencionar que una de esas propuestas se vincula con las relaciones interpersonales, que llegan a surgir por medio de interacciones recíprocas entre los miembros de la comunidad educativa, basado en el sentir y en las emociones surgidas desde las interacciones o actividades llevadas a cabo.

Asimismo, los resultados encontrados llegan a ser antagónicos a los que ha encontrado Aishath et al. (2021) quien llegó a determinar la coherencia del desarrollo profesional y las competencias del profesorado, a partir del procesamiento de la prueba de Pearson, dando a entender que si existe relación entre las variables pero esta posee una baja potencialidad, además de ser positivo y significativo, en tal sentido, se pudo aseverar que desde el fomento y evidencia de formación individual, participación en seminarios web, conferencias telefónicas y el autoaprendizaje de los docentes están significativamente vinculados con el nivel competitivo de los mismos, por ende, también se señala que repetidamente el papel docente que desempeña y la preocupación por su desarrollo profesional para la mejora de su conocimiento y mantención al día en la utilización de nuevos medios y tendencias en el campo profesional evidencia un fortalecimiento de sus competencias como docente y su práctica pedagógica en el ambiente escolar.

De lo mencionado, se destaca como soporte a las relaciones interpersonales a la Teoría de las Relaciones Humanas, originada a partir de la necesidad de humanizar como también democratizar a los procesos de gestión, el cual se lleva a cabo en el campo de la ciencia social, el cual ha demostrado lo inapropiado de los principios clásicos, considerando que el seno organizacional se conforma a partir de un conglomerado de personas que tienen la misma perspectiva y promueven la confianza, considerando su dinámica como grupo y de forma interpersonal (Ramírez y Tesén, 2022). Por ende, tal teoría, aporta evidencia a la eficacia de la labor y satisfacción del docente dentro de la entidad organizacional y social, además, desde la Teoría del Dominio, aporta al fomento de una concepción que se releva desde la acción y verbalización manifestada bajo diversos ambientes de

alcance explícito, la cual aporta a identificar tres principios, basado en la cohesión, contacto y contigüidad, los cuales se consideran rígidos en el vínculo de la teoría previa al movimiento forzado y la de materia continua, donde da a entender que el profesorado debe saber compartir su conocimiento para desarrollarse como profesional, debido que sus acciones derivan de una sistematización operativa, guiando su pensar y comportamiento y representación explícita de lo que se pueda llevar a cabo para la mejora de sus competencias docentes (Márzabal et al., 2015).

Por último dar a entender, que las relaciones interpersonales son una parte fundamental para el fomento de saludables interacciones y aporta a la buena convivencia a diario de los miembros de la comunidad escolar, por ende, el desarrollo de tal habilidad aporta al fomento de una comunicación efectiva y asertiva, y fortalece el entendimiento de con quienes se interactúa en todo ámbito sea social, personal, profesional o escolar, por ende, se debe de profundizar en el conocimiento clave para el fomento de relaciones saludables, respetuosos, asertivos y empáticos, lo cual llega a aportar consistencia para el desarrollo profesional conjunto de los docentes, a partir del compartir de métodos, estrategias y experiencias de enseñanza dentro del ambiente escolar, apoyo a maestros en formación, nuevos ingresos a la carrera que necesitan un guía para poder fortalecer sus competencias como docente, participación en conjunto direccionado a abordar problemas escolares a partir de la propuesta de proyectos de innovación.

En cuanto a los resultados que se consiguieron, los cuales se vinculan con el objetivo específico 1, referido a la determinación de la coherencia de las relaciones interpersonales con el desarrollo técnico pedagógico, a partir de la participación de los docentes de una institución educativa ubicada en Canchis, se llegó a afirmar, que, por medio del análisis con apoyo del Rho de Spearman, se pudo brindar soporte a la aseveración que existe relación significativa entre ambas variables, porque la significación bilateral de la prueba estuvo valorada en 0.000, además, dicha correlación fue de moderada potencialidad, porque se puntuó en 0.621, en tal sentido, se pudo llegar a la conclusión que desde el fomento de la identificación propia de los miembros, compromiso con la labor emprendida, trabajo en equipo, relación de apoyo y de amistad, como fortalecimiento y determinación significativa, estímulo personal de parte del directivo y apoyo en recurso y medio

para el desarrollo docente propio de las relaciones interpersonales, evidencia altos niveles de utilización de recursos y mejora de la didáctica docente, influyente sobre la realización de la planeación curricular y fomento de procesos autónomos en mejora de su práctica pedagógica dentro de los ambientes escolares.

De lo mencionado se puede constatar que los resultados expuestos poseen similitud con los que llegó a conseguir Soto et al. (2022) al momento de determinar la coherencia del uso de plataformas educativas y el desarrollo profesional docente, calificándose en 0.667, siendo este valorado como significativo positivo y moderado, por ende, se llegó a aseverar que todo educador o quien diseñe las políticas públicas escolares, es conveniente que estandaricen la utilización de plataformas educativas en las entidades educativas, para que el profesorado de esa manera cuente con la capacidad necesaria para reforzar el aprendizaje y seguir enseñando a los escolares por medio actual de innovación de la propuesta educativa, y así pueda afrontar los actuales retos que depara los nuevos enfoques pedagógicos, asimismo, se destaca la participación en los procesos de capacitación docente, a partir de la propuesta de programas de capacitación continua.

De similar modo, los resultados que se consiguieron llegaron a poseer diferencias con los conseguidos por Pinedo et al. (2023) quien llegó a establecer la relación del desarrollo de la competencia digital con el fomento del desarrollo profesional de los docentes, evidenciando haber determinado la coherencia significativa entre las mismas, pero esta fue valorada en 0.360, siendo este interpretado como bajo y positivo, en tal sentido, se concluyó que los altos niveles de desarrollo de talleres que aporten fortalecimiento a las competencias digitales docentes evidencian desarrollo académico como profesional de los docentes, pero una falta de preparación en cuanto a sus competencias evidencia poco desempeño en los ambientes escolares, en ese sentido las acciones docentes expresan coherencia con la dialéctica de la competencia profesional pedagógica, basada en orientación, guía y control de producción, demostrando de esa forma dominio en diversos contextos y desde el área académica que domina.

A partir de lo manifestado se llega a concluir, que el fenómeno considerado como relaciones interpersonales, es muy incidente sobre la propia vida de los docentes en diferentes contextos y campos del aprendizaje, porque se considera

como la acción natural social, es decir, que hace hincapié a las relaciones con los estudiantes, otros docentes, padres de familia, entre otros entes que conforman la comunidad educativa, a partir de diversas situaciones, sean estas sociales o circunstanciales, por ende, Bonozo et al. (2023) agrega que las relaciones interpersonales buscan a cada momento el buen convivir con otros, a pesar de no lograr relaciones saludables sujeto a la edad, cultura o religión. De lo manifestado, se rescata lo sustentado por Nuñez-Rojas (2019) quien llegó a reconocer que el desarrollo profesional docente, debe de atender ciertos aspectos sociales, los cuales influyen en su formación continua, es decir, que además de llegar a analizar los efectos de los posibles procesos de innovación que este puede llevar a cabo, adaptar su labor y fortalecer sus estrategias para la mejora de su práctica pedagógica dentro del ambiente escolar, este debe también desarrollar habilidades sociales, de soporte socioemocional hacia los estudiantes y padres de familia, dejando la atención tradicional, mediante la actualización constante de sus competencias y conocimiento sobre nuevos enfoques que despierten el interés.

De igual manera, acerca de los resultados que se consiguieron, los cuales se vinculan con el objetivo específico 2, referido a la determinación de la coherencia de las relaciones interpersonales con el desarrollo personal social, a partir de la participación de los docentes de una institución educativa ubicada en Canchis, se llegó a afirmar, que, por medio del análisis con apoyo del Rho de Spearman, se pudo brindar soporte a la aseveración que existe relación significativa entre ambas variables, porque la significación bilateral de la prueba estuvo valorada en 0.000, además, dicha correlación fue de fuerte potencialidad, porque se puntuó en 0.750, en tal sentido, se pudo llegar a la conclusión que desde el fomento de la identificación propia de los miembros, compromiso con la labor emprendida, trabajo en equipo, relación de apoyo y de amistad, como fortalecimiento y determinación significativa, estímulo personal de parte del directivo y apoyo en recurso y medio para el desarrollo docente propio de las relaciones interpersonales, evidencia altos niveles de participación en la reflexión autocrítica, satisfacción y seguridad.

De los resultados que se llegaron a conseguir, se evidencia que poseen similitud con el estudio de Jaramillo et al. (2021) quien llegó a establecer la influencia generada por el liderazgo transformacional y las relaciones

interpersonales sobre la labor colaborativa de los docentes, donde desde el análisis inferencial del supuesto propuesto, se pudo constatar el efecto que causan ambas variables sobre la labor colaborativa docente, valorado en 0.725, interpretándose como positivo y de fuerte consideración, por ende, se llegó a afirmar que una de las competencias de mayor incidencia en el desarrollo docente es el liderazgo transformacional, debido que se torna la más efectiva para que se puedan alcanzar las metas de aprendizaje, implicando una mejora en el logro de las metas planteadas, el trabajo en equipo y en el desarrollo de las relaciones interpersonales incidentes sobre el fomentos de propuesta y desarrollo de proyectos educativos.

De similar manera, se contrastó los resultados obtenidos con los de Reyes (2022) declarando que llegan a ser antagónicos, debido que el estudio determinó la coherencia de las relaciones interpersonales con la gestión escolar, el cual se llevó a valorar en 0.387, siendo este interpretado como positivo, pero de baja consideración, por ende, se ha llegado a la conclusión que en todo proceso de gestión, es de necesidad que se fortalezca la relación interpersonal y social, debido a que, evidencia una saludable conducta, de alta complejidad, que aporta dominio al sentimiento competente en diversos contextos y escenarios, como también aporta a la obtención de gratificaciones sociales, entablas vínculos amicales y mantener amistades a largo plazo, a expresar la necesidad de apoyo a otros y empatizar sobre la vivencia de con quienes se comparte el ámbito de trabajo, por ende, se comprueba el estrecho vínculo entre ambas variables, porque desde el fomento de una relación interpersonal saludable, se abastece la confianza y procesos llevados a cabo en equipo dentro de la gestión escolar.

En ese sentido, se entiende que las relaciones interpersonales con el personal docente, ocupa un importante lugar, porque aporta al desarrollo de los procesos de comunicación, de interacción, motivación y de convivencia entre los mismos, los cuales son relevantes para que todo desempeño en el centro de labores de los docentes fluya con gran normalidad, por ende, para López et al. (2018) en el instante que el clima de labor de los docentes tiene un desarrollo saludable entonces el trabajo que se realiza se evidencia fortalecido, percibiéndose un exitoso y motivante centro de trabajo dentro del ambiente escolar. Cabe agregar, que desde lo manifestado por Porras (2020) se entiende que a partir del desarrollo

de las relaciones interpersonales, se llega a promocionar los trabajos desde el reconocimiento de las dificultades y posterior análisis sobre la criticidad a partir de la participación docente en los procesos de reflexión, como también de la derivación de admisión de recomendaciones para la mejora de la práctica pedagógica, de similar modo se evidencia incidente sobre la voluntad de fortalecimiento de la competencia profesional docente al sentirse reconocido y apoyado, evidenciando seguridad al instante de llevar a cabo su práctica docente.

Finalmente, respecto a los resultados que se consiguieron, los cuales se vinculan con el objetivo específico 3, referido a la determinación de la coherencia de las relaciones interpersonales con el desarrollo institucional, a partir de la participación de los docentes de una institución educativa ubicada en Canchis, se llegó a afirmar, que, por medio del análisis con apoyo del Rho de Spearman, se pudo brindar soporte a la aseveración que existe relación significativa entre ambas variables, porque la significación bilateral de la prueba estuvo valorada en 0.000, además, dicha correlación fue de moderada potencialidad, porque se puntuó en 0.876, en tal sentido, se pudo llegar a la conclusión que desde el fomento de la identificación propia de los miembros, compromiso con la labor emprendida, trabajo en equipo, relación de apoyo y de amistad, como fortalecimiento y determinación significativa, estímulo personal de parte del directivo y apoyo en recurso y medio para el desarrollo docente propio de las relaciones interpersonales, evidencia altos niveles de identidad con la institución educativa y fortalecimiento del trabajo colaborativo entre los docentes.

Cabe manifestar, que los resultados conseguidos poseen similitud con los de Fazil et al. (2022) debido que establecieron la coherencia del desarrollo profesional con el aprovechamiento de eficientes procesos de enseñanza, puntuando tal relación en 0.978, siendo este considerado como positivo y de consideración fuerte, en tal cuestión se pudo establecer que el profesorado que posee buena formación puede repercutir de forma positiva sobre el rendimiento de la entidad escolar, es decir, que la mejora y soporte a la eficacia escolar, se basa en el ideal de que los docentes son también los mismos escolares, por ende, un criterio de mayor importancia para la garantía de un buen aprovechamiento escolar es el desarrollo profesional, por ende, su falta de inversión evidencia erosión de la



confianza y de la capacidad del profesorado e impedimento sustancial del rendimiento de los propios docentes.

De similar manera, se constató que al contrastarlo con el estudio de Mikhaharahap et al. (2022) no hubo coherencia sino antagonía entre los resultados del presente estudio, debido que, si hubo éxito en su estudio porque lograron relacionar a las relaciones interpersonales con el liderazgo educativo, pero este fue calificado por medio de la Regresión múltiple, como positiva y de moderada potencialidad, por lo que se pudo afirmar que, que el efecto causado por la relación interpersonal en el aprovechamiento docente evidencia una saludable comunicación la cual aporta a la mejora del entendimiento mutuo y cooperación entre los miembros de una entidad organizacional para que puedan alcanzar las metas propuestas a un inicio, es decir, que la comunicación viene a ser una actividad de gran incidencia y ampliamente practicado en toda entidad organizacional porque tiene como meta transmitir la misiva general y entender, compartir y fomentar el trabajo en equipo para un mejor abordaje de las metas.

Cabe manifestar, que según Castro et al. (2021) es realmente de gran importancia que se evite solo centrarse en aspectos pedagógicos, porque se debe de pensar también en el potencial que posee todo docente, el cual debe de aprovechar para llevar a cabo ciertas actividades sociales que aportan al logro de las metas organizacionales en material educacional y de aprovechamiento académico de los estudiantes, en ese sentido, se debe de luchar en contra de la actitud negativa que conlleva a actitudes no deseables y conductas no saludables que no fomentan el desarrollo del aprendizaje escolar, cuya meta puede suscitarse al provocar daño intencional de grado físico, verbal o de relación entre personas (Pérez et al., 2020). En ese sentido, Misad et al. (2022) llegó a referirse al desarrollo profesional como la evidencia de garantía de calidad de la práctica escolar, una manera de brindar soporte a la propuesta de calidad, mediante la planeación diversificada, respetando las características de los estudiantes como de su necesidad, en ese sentido, es imprescindible que se analice la propuesta escolar formativa docente, su amor por su profesión y se evidencia competencia desde la mejora de su práctica en el ambiente escolar.

## **VI. CONCLUSIONES**

- Primera.** Se determinó que entre la relación interpersonal y el desarrollo profesional existe dependencia positiva y de fuerte consideración, desde la consideración de las opiniones de los docentes que laboraron en una entidad educativa ubicada en Canchis, debido que el grado de significación fue puntuado en 0.000, lo cual aportó a concluir que la habilidad interpersonal a partir del fomento de la implicancia, cohesión y apoyo al docente da cuenta a un buen desarrollo profesional docente.
- Segunda.** Se estableció que entre la relación interpersonal y el desarrollo técnico pedagógico existe dependencia positiva y de moderada consideración, desde la consideración de las opiniones de los docentes que laboraron en una entidad educativa ubicada en Canchis, debido que el grado de significación fue puntuado en 0.000, lo cual aportó a concluir que la habilidad interpersonal a partir del fomento de la implicancia, cohesión y apoyo al docente da cuenta a un eficiente uso del recurso y fomento de la didáctica docente, como también a la propuesta de planificación curricular y autonomía en su trabajo.
- Tercera.** Se estableció que entre la relación interpersonal y el desarrollo personal social existe dependencia positiva y de fuerte consideración, desde la consideración de las opiniones de los docentes que laboraron en una entidad educativa ubicada en Canchis, debido que el grado de significación fue puntuado en 0.000, lo cual aportó a concluir que la habilidad interpersonal a partir del fomento de la implicancia, cohesión y apoyo al docente da cuenta a un eficiente uso del recurso y fomento de la didáctica docente, como también a la propuesta de planificación curricular y autonomía en su trabajo a un fortalecido proceso de reflexión autocrítica, satisfacción y seguridad del docente a partir del desarrollo personal social.
- Cuarta.** Se estableció que entre la relación interpersonal y el desarrollo institucional existe dependencia positiva y de fuerte consideración, desde la consideración de las opiniones de los docentes que laboraron en una entidad educativa ubicada en Canchis, debido que el grado de

significación fue puntuado en 0.000, lo cual aportó a concluir que el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, desde la identificación, compromiso, trabajo conjunto, vínculos de apoyo, desarrollo pertinente del estímulo y recursos utilizados por el docente, proporciona fortalecimiento a la identidad de los docentes con la entidad educativa donde el trabajo colaborativo enriquece el desarrollo institucional de los docentes.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Al personal directivo de la institución educativa de Canchis, mantener el trato con respeto y fomentar la comunicación de actividades a llevarse a cabo anticipadamente propuesto para que se mantenga las metas trazadas y se enriquezca el fomento de la relación interpersonal, desde el desarrollo del trabajo llevados a cabo por el equipo docente y compartir de estrategias como de experiencias positivas para una buena práctica dentro del ambiente escolar.
- Segunda.** A los coordinadores académicos de la institución educativa de Canchis, fomentar la participación del profesorado en los círculos de aprendizaje para el fortalecimiento e introducción del uso de desarrollo de recursos digitales y de fortalecimiento de estrategias de aprendizaje bajo un enfoque no tradicional, el cual se espera aporte al dominio de recursos tecnológicos y con los que cuente la institución educativa, como fortalecer la organización y planificación de los mismos y de la propuesta de calidad educacional.
- Tercera.** A los docentes de la institución educativa de Canchis, participar y fomentar procesos de afianzamiento a partir de estrategias recreativas, sobre la confianza entre sus pares, como también participar en las reuniones colegiadas, con la meta de fortalecer su práctica pedagógica desde la escucha de experiencias exitosas de sus pares como también de las recomendaciones de los docentes que tienen mayor expertísimo y tiempo de servicio para poder brindar soporte al proceso educativo y fortalecer su desarrollo profesional esperando mejoras en el trabajo docente dentro del ambiente escolar en beneficio de los estudiantes.
- Cuarta.** A los futuros investigadores, llegar a realizar investigaciones que consideren ambas o una con otras variables de estudio, en diversos niveles educativos de educación básica, superior o técnica, con la meta de corroborar lo determinado y profundizar sobre la causalidad de las variables, con la meta de reforzar el vínculo y de establecer su relevancia para las entidades educativas.

## REFERENCIAS

- Aguirre-Canales, V. I., Gamarra-Vásquez, J. A., Lira-Seguin, N. A. M., y Carcausto, W. (2021). La formación continua de los docentes de educación básica infantil en américa latina: una revisión sistemática. *Investigación Valdizana*, 15(2), 101-111. <https://doi.org/10.33554/riv.15.2.890>
- Aishath, Z., Intan, O., & Aishath, W. (2021). Correlation between Lecturers' Professional Development Activities and their Competencies in Maldives Higher Education Institutes. *International Journal of Learning, Teaching and Education Research*, 20(9), 18-37. <https://doi.org/10.26803/ijlter.20.9.2>
- Arias, J. L. (2020). *Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas: Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL. <https://bit.ly/444erbp>
- Arias, J. L., y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL. <https://bit.ly/3oQAvWS>
- Arispe, C. M., Yangali, J. S., Guerrero, M. A., Lozada, O. R., Acuña, L., y Arellano, C. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado*. Editorial Universidad Internacional del Ecuador. <https://bit.ly/41QPUW3>
- Bonozo, D. C., Merchán, J. A., Guapi, F. J., y Toala, I. P. (2023). Relaciones interpersonales en la convivencia escolar. *RECIAMUC*, 7(1), 163-169. <https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/993>
- Cabrera, N., Guardia, L., y Sangrà, A. (2022). Desarrollo profesional de docentes universitarios en línea: un análisis desde las ecologías de aprendizaje. *Revista Educar*, 58(2), 321-336. <https://bit.ly/41Ep8j4>
- Campos-Cabello, J. (2022). La importancia de las relaciones interpersonales en el personal sanitario, un factor a considerar en el desempeño laboral. *Revista Perú*, 6(3), 181-182. <https://doi.org/10.35839/repis.6.2.1451>
- Castro, N. A., Alvarado, W. Y., Romero, J. C., y Mondragón, D. A. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 5(4), 6184-6196. <https://bit.ly/3LdJOJb>

- Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., y Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de Pandemia. *Revista Científica: Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185. <https://bit.ly/3HICqcF>
- Defensoría del Pueblo (2023). *Nota de Prensa n.º 102/OCII/DP/2023. Defensoría del Pueblo: MINEDU debe priorizar capacitación docente, entrega de materiales, salud emocional de estudiantes, entre otros temas.* <https://bit.ly/41icxSG>
- Fazil, H., Arif, M. I., Ahmed, M., & Basit, A. (2022). Professional Development of Inclusive Education Teachers and Their Performance at Secondary School Level: A Correlational Study. *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry (TOJQI)*, 13(1), 1645-1657. <https://bit.ly/43CRkVq>
- Fernández, G. (2020). El clima de relaciones interpersonales existentes para el aprendizaje en el aula de estudiantes de la Ciudad de Pilar, año 2019-2020. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 4(2), 1875-1889. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.192](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.192)
- Fernández, A. (2020). Entornos de aprendizaje para el desarrollo profesional docente. *REDU. Revista de docencia Universitaria*, 18(1), 169-191. <https://bit.ly/3GZBR8a>
- Flores, L., Gomez, Y., Chacaltana, R., Prado, P., Jurado, E., y Huayta, Y. (2021). Desafíos en la formación continua docente: Una revisión sistemática. *Revista Pakamuros*, 9(4), 54-67. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i4.237>
- Gómez-Diago, G. (2022). Tipologías de paradigmas en la investigación en comunicación, Una propuesta de clasificación. *Revista de Comunicación*, 21(1), 181-194. <http://dx.doi.org/10.26441/rc21.1-2022-a9>
- Guardia, L., Romero, N., y Raffaghelli, J. E. (2022). Desarrollo profesional docente más allá de la pandemia: un estudio Delphi sobre el potencial del concepto de ecologías de aprendizaje. *Educación*, 31(60), 79-112. <https://doi.org/10.18800/educacion.202201.004>
- Hanco, M. S., Carpio, A., Laura, Z. J., y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento

- de Puno. *Revista Comunic@cción*, 12(3), 186-194. <https://bit.ly/3MYwx8O>
- Hernández, C. E., y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta: Revista Científica del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://bit.ly/3Hedbc6>
- Herrera, J. I. (2018). Las prácticas investigativas contemporáneas. Los retos de sus nuevos planteamientos epistemológicos. *Revista Scientific*, 3(7), 6-15. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.0.6-15>
- Hurtado, F. (2020). Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. *Revista Scientific*, 5(16), 99-119. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.5.99-119>
- Gandica, E. (2020). Potencia y Robustez en Pruebas de Normalidad con Simulación Montecarlo. *Revista Scientific*, 5(18), 108-119. <https://acortar.link/PKnrKJ>
- Jaramillo, D. F., Rojas, W. J., Acero, L. M., y Menacho, A. S. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. *Horizontes: Revista de Indagación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 1288-1298. <https://bit.ly/3UHE3a8>
- Loaiza-Aguirre, N. I., y Andrade-Abarca, P. S. (2021). Análisis de programas de desarrollo profesional del profesorado universitario. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (63), 161-195. <https://bit.ly/41HWKfX>
- López M. E. (2019). El desarrollo profesional de docentes. Una propuesta desde la complejidad. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19), e003. <https://bit.ly/3mLMYdU>
- López, M., Efstathios, S., Herrera, M., y Apolo, D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. *Revista Espacios*, 39(35), e5. <https://bit.ly/3A9xTGe>
- Martínez, R. M., Tuya, L. C., Martínez, M., Pérez, A., y Cánovas, A. M. (2009). El

coeficiente de correlación de los rangos de Spearman: Caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 1-20. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180414044017>

Márzabal, A., Rocha, A., y Toledo, B. (2015). Caracterización del desarrollo profesional de profesores de ciencias. Parte I: sistemas de representación implícita en la epistemología profesional docente. *Educación Química*, 26(2), 117-126. <https://bit.ly/41nVgaT>

Mestanza, E. M. (2021). Clima institucional y relaciones interpersonales en docentes de primaria, Chachapoyas, Perú. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(3), 9-16. <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20214.784>

Mikhaharahap, A., Akos, M., Asmawatiy, C., & Saputra, R. W. (2022). The Effect of Interpersonal Communication and School Leadership on the Performance of Junior High School Teachers in Kapuas Barat District of Kapuas Regency. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research (EAJMR)*, 1(11), 2667-2690. <https://10.0.218.119/eajmr.v1i11.2346>

Miranda, S., y Ortiz, J. A. (2021). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), e113. <https://bit.ly/41F7H1J>

MINEDU. (2021). *RVM-005-2021-MINEDU: Estrategia para el fortalecimiento de la gestión de la convivencia escolar, la prevención y la atención de la violencia en las instancias de gestión educativa descentralizada*. <https://bit.ly/41cPGIs>

Misad, R., Misad, K., y Dávila, O. (2022). Desarrollo de la profesionalidad docente: una revisión de la producción académica. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 2(2), 57-73. <https://doi.org/10.35622/j.rg2022.02.004>

Núñez-Rojas, F. M. (2019). Inteligencia emocional y cumplimiento de los compromisos de gestión escolar del personal directivo de educación inicial. *Investigación Valdizana*, 13(3), 119-127. <https://bit.ly/3KTYhZu>

Olguin, E. O. A. (2020). *Cultura organizacional y relaciones interpersonales en los docentes de la escuela de Infantería del Ejército – 2019*. [Tesis de maestría,



Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle].  
<https://bit.ly/3KE301h>

- Pérez, D. F., Ochoa, C., y Chaverra, B. E. (2020). Las relaciones interpersonales en la clase de educación física. El caso de un grupo de estudiantes de Medellín. *Investigación y Desarrollo*, 31(20), 53-62. <https://bit.ly/41IXiZj>
- Pinedo, F. W., Muñoz, R. E., Cárdenas, E. E., y Huamán, D. M. (2023). Competencia digital y desarrollo profesional docente en Perú. *RebE: Revista Boliviana de Educación*, 5(8), 55-65. <https://bit.ly/3MLqRiv>
- Porras, H. (2020). Construcción y validación de cuestionarios sobre la práctica reflexiva y el desarrollo profesional docente. *Desafíos: Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*, 11(1), 48-61. <https://bit.ly/3mvWJgl>
- Putri, Z., Yoestara, M., Aziz, Z. A., & Qismullah, Y. (2019). The Correlation between Professional Development Training and English Teachers' Competence. *Journal of Physics Conference Series*, 1232(1), e012037. <https://bit.ly/3okl0WX>
- Ramírez, J. N., y Tesén, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *Revista Científica TecnoHumanismo*, 2(3), 17-34. <https://doi.org/10.53673/th.v2i3.113>
- Reyes, C. A. (2022). *Relaciones interpersonales y gestión educativa en docentes de una unidad educativa, Ecuador 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93799>
- Rivero, M. S., Meneses, P. W., García, J., Anibal, R. A., y Zevallos, E. L. (2021). *Metodología de la investigación*. Editorial Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://bit.ly/40NP3nw>
- Rodríguez, U., y Buelvas, V. (2021). *Manuel del tesista. Tips para terminar tu tesis en tiempo récord*. Editorial UVR correctores de textos. <https://bit.ly/3oMtaI2>
- Ruiz, A., y Santos, S. (2020). Modelo de desempeño profesional del docente en los centros universitarios municipales basado en competencias. *Revista Conrado*, 16(77), 119-124. <https://bit.ly/3ouHZ1C>
- Ruvalcaba, N. A., Gallegos, J., y Fuerte, J. M. (2017). Competencias

- socioemocionales como predictoras de conductas prosociales y clima escolar positivo en adolescentes. RIFOP. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 31(88), 77-90. <https://bit.ly/3MT7UKN>
- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://bit.ly/425Kaam>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Editorial Universidad Ricardo Palma. <https://bit.ly/43Kukne>
- Soto, L. R., Sánchez, S. P., Ramos, D. Y., y Colque, O. A. (2022). Plataformas educativas virtuales y el desarrollo profesional en Instituciones Educativas de un distrito de Lima-Perú. *Horizontes: Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(26), 2041-2051. <https://bit.ly/3KI6pMR>
- Tafur, R. M., Soriano, R. L., y Huamán, S. P. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de la Ciencia*, 11(21), 151-164. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.902>
- Tueros, R., Matalinares, M., y Raymundo, O. (2013). Los valores interpersonales y su relación con los estilos atribuidos en estudiantes de quinto de secundaria. *Revista IIPSI: Facultad de Psicología*, 16(1), 105-126. <https://bit.ly/3MXIDjz>
- UCV. (2020). *Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo*. <https://bit.ly/3MfGbl6>
- UCV. (2023). *RVI N°062-2023-VI-UCV. Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos*. <https://bit.ly/3oJfe1m>
- UNESCO. (2019). *Seamos amigos en la escuela: Una guía para promover la empatía y la inclusión*. <https://uni.cf/3mEfpui>
- UNICEF. (2020). *Preparados para volver a la escuela: Paquete de Capacitación para Docentes y Personal Educativo*. <https://uni.cf/3KGR9Q9>
- UNICEF. (2021). *Consejos para docentes. Educación a distancia*. UNICEF México. <https://www.unicef.org/mexico/consejos-para-docentes>

- Valenzuela, C., Valdenegro, B., y Oliveros, S. (2020). Ecologías del aprendizaje y la contribución de las competencias informacionales: una reflexión teórica. *Universidad Nacional de la Plata*, 10(1), e107. <https://bit.ly/3mF941S>
- Veyta, M. G., y Contreras, Y. C. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación, *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 1-18. <https://bit.ly/41J3cUa>
- Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Novales, G., y Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421. <https://bit.ly/44zSZeQ>

## ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Relaciones interpersonales	Según Tafur et al. (2020) las relaciones interpersonales se basan en relaciones desarrolladas entre los miembros de una organización, las cuales aportan al intercambio de sus perspectivas, y dar a que se conozca las variadas maneras de vivir, la necesidad, expectativa, sentimiento, inicio de oportunidad, fuentes para el desarrollo de aprendizaje y la vía que enriquece a la persona.	Las relaciones interpersonales se van a medir desde la construcción de un cuestionario, que tiene como meta medir a las tres dimensiones de la investigación desde la perspectiva de Tafur et al. (2020), donde se determinaron 28 preguntas, donde las respuestas proporcionadas por los docentes van a determinar un puntaje respectivo a las dimensiones y la variable, los cuales se van a clasificar en: Bajo, moderado y alto.	Implicancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Identificación propia de todo miembro</li> <li>❖ Compromiso con el trabajo emprendido</li> <li>❖ Trabajo en equipo</li> </ul>	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			Cohesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Vínculos de ayuda y amicales</li> <li>❖ Desarrollo pertinente y determinación significativa</li> </ul>	
			Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Estímulos del personal directivo</li> <li>❖ Recursos o medios para el desarrollo docente</li> </ul>	
Desarrollo profesional	Según Porras (2020) el desarrollo profesional hace referencia a un procedimiento de fortalecimiento constante del profesorado, asociado a su práctica educativa desde el manejo de la pedagogía crecimiento personal social y vinculado con procesos reflexivos críticos y autocrítico, y de la identidad que posee con la institución educativa donde labora, enfocado a participar y apoyar a la óptima gestión educativa institucional.	El desarrollo profesional se va a medir desde la construcción de un cuestionario, que tiene como meta medir a las tres dimensiones de la investigación desde la perspectiva de Porras (2020) donde se determinaron 29 preguntas, donde las respuestas proporcionadas por los docentes van a determinar un puntaje respectivo a las dimensiones y la variable, los cuales se van a clasificar en: Deficiente, moderado y eficiente	Desarrollo técnico pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Recursos y didáctica.</li> <li>❖ Planificación curricular.</li> <li>❖ Autonomía.</li> </ul>	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			Desarrollo personal social	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Reflexión autocrítica.</li> <li>❖ Satisfacción.</li> <li>❖ Seguridad.</li> </ul>	
			Desarrollo institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Identidad.</li> <li>❖ Trabajo colaborativo.</li> </ul>	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### **CUESTIONARIO SOBRE LAS RELACIONES INTERPERSONALES**

La presente ficha de observación es parte de una investigación titulada “**Relaciones interpersonales y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, 2023**”, llevado a cabo por la Bach. Bach. Arenas Abarca, Marleny estudiante de la Universidad César Vallejo, el cual tiene fines únicamente académicos, por tal motiva se mantendrá completa y absoluta discreción.

**Indicaciones:** Leer con detenimiento las interrogantes que se han formulado y responder seriamente, marcando con un aspa la alternativa correspondiente.

#### **Escala Valorativa:**

1: Nunca (N)

2: Casi nunca (CN)

3: A veces (AV)

4: Casi siempre (CS)

5: Siempre (S)

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Implicancia</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
01. Mantengo una apertura de escucha activa entre los docentes.					
02. Los docentes demuestran interés cuando se expresan las ideas.					
03. Me disculpo con mis compañeros de trabajo cuando me llevo a confundir.					
04. Expreso lo que siento cuando me estoy ofendido.					
05. Se reconoce y respeta las funciones de los compañeros de trabajo.					
06. Me siento comprometido con el trabajo que desempeño.					
07. Participo de forma activa en los trabajos programados.					
08. Me identifico con los trabajos llevados a cabo en la institución educativa.					
09. Practico y promuevo la responsabilidad, como parte de mi compromiso con la educación y la institución educativa.					
10. Considero que me siento comprometido con el trabajo en equipo.					
11. Las decisiones tomadas en consenso se respetan a pesar de sentirme en desacuerdo					
12. Cuando se trabaja en equipo se practica el orden de todas las acciones llevadas a cabo por los docentes.					
<b>Dimensión 2: Cohesión</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>

13. Cuando uno de mis colegas se encuentra en dificultades le brindo mi apoyo.					
14. Actúo integralmente ante cualquier situación positiva o negativa.					
15. Se percibe el desarrollo de relaciones saludables que enriquecen la convivencia pacífica y fortalecen la imagen docente.					
16. Se apoya a las personas de la comunidad educativa que presentan problemas.					
17. Se practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los colegas.					
18. Identifico las capacidades de los compañeros de trabajo.					
19. Se mantiene un proceso comunicativo horizontal con las personas de la comunidad educativa.					
20. Se demuestra gran preocupación por entender las problemáticas y emociones de los demás miembros de la comunidad educativa					
<b>Dimensión 3: Apoyo</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
21. Comúnmente recibo estímulos y buenos deseos de parte de mis compañeros y del personal directivo.					
22. Cuando llevo a cabo buenas acciones de mi trabajo como docente, recibo estímulos y aliento de parte del personal directivo.					
23. Hago bien mi trabajo para poder conseguir algún estímulo.					
24. Tengo la creencia que si mejoro mi trabajo como docente voy a ser reconocido por la comunidad educativa.					
25. Existe un saludable trabajo en equipo, donde se abordan problemas asociados con el rendimiento escolar.					
26. Adapto y/o reajusto recursos educativos para responder a la necesidad de aprendizaje de los estudiantes.					
27. Los docentes que enseñamos la misma área curricular, elaboramos en conjunto recursos que nos van a servir para enseñar ciertos temas.					
28. La institución educativa proporciona los medios tecnológicos para llevar a cabo los trabajos propuestos dentro del ambiente escolar					

**Muchas gracias**

## CUESTIONARIO SOBRE EL DESARROLLO PROFESIONAL

La presente ficha de observación es parte de una investigación titulada “**Relaciones interpersonales y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, 2023**”, llevado a cabo por la Bach. Bach. Arenas Abarca, Marleny estudiante de la Universidad César Vallejo, el cual tiene fines únicamente académicos, por tal motiva se mantendrá completa y absoluta discreción.

**Indicaciones:** Leer con detenimiento las interrogantes que se han formulado y responder seriamente, marcando con un aspa la alternativa correspondiente.

### **Escala Valorativa:**

- 1: Nunca (N)
- 2: Casi nunca (CN)
- 3: A veces (AV)
- 4: Casi siempre (CS)
- 5: Siempre (S)

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Desarrollo técnico-pedagógico</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
01. Empleo recursos educativos en relación a los propósitos de aprendizaje.					
02. Empleo recursos didáctico que ofrece la plataforma Perú Educa.					
03. Los recursos educativos facilitan la movilidad de las capacidades.					
04. Utilizo métodos didácticos variados para optimizar el aprendizaje.					
05. Empleo estrategias didácticas diversas para asegurar el logro del propósito de aprendizaje.					
06. Planifico actividades retadoras a partir del propósito de aprendizaje que generen experiencias de aprendizaje vivencial.					
07. La planificación curricular responde a las metas establecidas en el compromiso de gestión: progreso anual de aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa.					
08. Participo de las actividades formativas propuesto por el MINEDU, UGEL IE u otras instituciones.					
09. Participo en experiencias significativos de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa.					
10. Reflexiono de modo individual y colectivo en grupos de interaprendizaje para afirmar mi desempeño profesional en la institución educativa.					

11. Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional sobre el bien superior del niño y el adolescente.					
<b>Dimensión 2: Desarrollo personal social</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
12. Reconozco las dificultades de los estudiantes, luego del análisis crítico que realiza de su práctica pedagógica.					
13. A partir de la reflexión, afronto todas las dificultades identificadas para mejorar mi desempeño profesional.					
14. Admito las recomendaciones de los docentes con mayor experiencia para mejorar mi desempeño profesional.					
15. Considero que fortalecer las competencias profesionales me haría sentir reconocido y valorado.					
16. Percibo que la comunidad educativa me reconoce profesionalmente por la labor que desarrollo en la institución educativa.					
17. Demuestro seguridad en el ejercicio profesional en cada momento del desarrollo de la sesión de aprendizaje.					
18. Actúo con decisión ante compromisos de gestión escolar asumidos por la institución educativa.					
19. Actúo con prudencia para opinar sobre el desarrollo profesional de sus pares.					
<b>Dimensión 3: Desarrollo institucional</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
20. Participo con profesionalidad para fortalecer la vida institucional de la escuela.					
21. Soy proactivo ante los desafíos que propone el sector educativo para enseñar con el ejemplo.					
22. Considero la innovación como un medio de transformación de la práctica pedagógica.					
23. Cumplo y me involucro con las actividades asignadas según el plan anual de trabajo.					
24. Participo con frecuencia en los cursos virtuales de Perú Educa.					
25. Propongo actividades de trabajo grupal que responden a las metas de gestión escolar de la institución educativa.					
26. Ante opiniones divergentes, me pongo de acuerdo en consenso para hacer frente a posibles conflictos.					
27. Practico el trabajo colaborativo con todos los miembros de la institución educativa.					
28. Realizo trabajo compartido con los miembros de las comisiones asignadas de la institución educativa.					
29. Promuevo el diálogo participativo para la toma de decisiones en la gestión escolar de la institución educativa.					


**Muchas gracias**



Anexo 3. Validez de los instrumentos de recolección de datos

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES**

**1. Datos generales del Juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Ormeño Tampi Jaime Alejandro
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sector Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Docente de una institución educativa
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>DNI:</b>	42413229
<b>Firma del experto:</b>	

**2. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre las relaciones interpersonales.
<b>Autora:</b>	Bach. Arenas Abarca, Marleny
<b>Objetivo:</b>	Determinar los niveles de las relaciones interpersonales.
<b>Administración:</b>	Docentes.
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución educativa de Sicuani, Cusco.
<b>Dimensiones:</b>	D1: Implicancia, D2: Cohesión y D3: Apoyo.
<b>Confiabilidad:</b>	0.927
<b>Escala:</b>	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo: 28-65; Promedio: 66-103 y Alto: 104-140.
<b>Cantidad de ítems:</b>	28 preguntas.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 15 minutos.

**Instrumento que mide la variable 01: Relaciones interpersonales**

**Dimensión 1: Implicancia.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación propia de todo miembro	1. Mantengo una apertura de escucha activa entre los docentes	4	4	4	
	2. Los docentes demuestran interés cuando se expresan las ideas	4	4	4	
	3. Me disculpo con mis compañeros de trabajo cuando me llego a confundir	4	4	4	
	4. Expreso lo que siento cuando me estoy ofendido	4	4	4	
	5. Se reconoce y respeta las funciones de los compañeros de trabajo	4	4	4	

Compromiso con el trabajo emprendido	6. Me siento comprometido con el trabajo que desempeño	4	4	4	
	7. Participo de forma activa en los trabajos programados	4	4	4	
	8. Me identifico con los trabajos llevados a cabo en la institución educativa	4	4	4	
	9. Practico y promuevo la responsabilidad, como parte de mi compromiso con la educación y la institución educativa	4	4	4	
Trabajo en equipo	10. Considero que me siento comprometido con el trabajo en equipo	4	4	4	
	11. Las decisiones tomadas en consenso se respetan a pesar de sentirme en desacuerdo	4	4	4	
	12. Cuando se trabaja en equipo se practica el orden de todas las acciones llevadas a cabo por los docentes	4	4	4	

### Dimensión 2: Cohesión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vínculos de ayuda y amicales	1. Cuando uno de mis colegas se encuentra en dificultades le brindo mi apoyo	4	4	4	
	2. Actúo integralmente ante cualquier situación positiva o negativa	4	4	4	
	3. Se percibe el desarrollo de relaciones saludables que enriquecen la convivencia pacífica y fortalecen la imagen docente	4	4	4	
	4. Se apoya a las personas de la comunidad educativa que presentan problemas	4	4	4	
Desarrollo pertinente y determinación significativa	5. Se practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los colegas	4	4	4	
	6. Identifico las capacidades de los compañeros de trabajo	4	4	4	
	7. Se mantiene un proceso comunicativo horizontal con las	4	4	4	

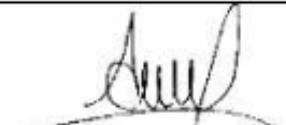
	personas de la comunidad educativa				
	8. Se demuestra gran preocupación por entender las problemáticas y emociones de los demás miembros de la comunidad educativa	4	4	4	

### Dimensión 3: Apoyo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estímulos del personal directivo	1. Comúnmente recibo estímulos y buenos deseos de parte de mis compañeros y del personal directivo	4	4	4	
	2. Cuando llevo a cabo buenas acciones de mi trabajo como docente, recibo estímulos y aliento de parte del personal directivo	4	4	4	
	3. Hago bien mi trabajo para poder conseguir algún estímulo	4	4	4	
	4. Tengo la creencia que si mejoro mi trabajo como docente voy a ser reconocido por la comunidad educativa	4	4	4	
Recursos o medios para el desarrollo docente	5. Existe un saludable trabajo en equipo, donde se abordan problemas asociados con el rendimiento escolar	4	4	4	
	6. Adapto y/o reajusto recursos educativos para responder a la necesidad de aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	
	7. Los docentes que enseñamos la misma área curricular, elaboramos en conjunto recursos que nos van a servir para enseñar ciertos temas	4	4	4	
	8. La institución educativa proporciona los medios tecnológicos para llevar a cabo los trabajos propuestos dentro del ambiente escolar	4	4	4	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES**

**1. Datos generales del Juez**

<b>Nombre del juez:</b>	Palomino Quispe Sulpicio
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sector Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Director de una institución educativa.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>DNI:</b>	31178714
<b>Firma del experto:</b>	

**2. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre las relaciones interpersonales.
<b>Autora:</b>	Bach. Arenas Abarca, Marleny
<b>Objetivo:</b>	Determinar los niveles de las relaciones interpersonales.
<b>Administración:</b>	Docentes.
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución educativa de Sicuani, Cusco.
<b>Dimensiones:</b>	D1: Implicancia, D2: Cohesión y D3: Apoyo.
<b>Confiabilidad:</b>	0.927
<b>Escala:</b>	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo: 28-65; Promedio: 66-103 y Alto: 104-140.
<b>Cantidad de ítems:</b>	28 preguntas.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 15 minutos.

**Instrumento que mide la variable 01: Relaciones interpersonales**

**Dimensión 1: Implicancia.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación propia de todo miembro	1. Mantengo una apertura de escucha activa entre los docentes	4	4	4	
	2. Los docentes demuestran interés cuando se expresan las ideas	4	4	4	
	3. Me disculpo con mis compañeros de trabajo cuando me llego a confundir	4	4	4	
	4. Expreso lo que siento cuando me estoy ofendido	4	4	4	
	5. Se reconoce y respeta las funciones de los compañeros de trabajo	4	4	4	

Compromiso con el trabajo emprendido	6. Me siento comprometido con el trabajo que desempeño	4	4	4	
	7. Participo de forma activa en los trabajos programados	4	4	4	
	8. Me identifico con los trabajos llevados a cabo en la institución educativa	4	4	4	
	9. Practico y promuevo la responsabilidad, como parte de mi compromiso con la educación y la institución educativa	4	4	4	
Trabajo en equipo	10. Considero que me siento comprometido con el trabajo en equipo	4	4	4	
	11. Las decisiones tomadas en consenso se respetan a pesar de sentirme en desacuerdo	4	4	4	
	12. Cuando se trabaja en equipo se practica el orden de todas las acciones llevadas a cabo por los docentes	4	4	4	

### Dimensión 2: Cohesión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vínculos de ayuda y amicales	1. Cuando uno de mis colegas se encuentra en dificultades le brindo mi apoyo	4	4	4	
	2. Actúo integralmente ante cualquier situación positiva o negativa	4	4	4	
	3. Se percibe el desarrollo de relaciones saludables que enriquecen la convivencia pacífica y fortalecen la imagen docente	4	4	4	
	4. Se apoya a las personas de la comunidad educativa que presentan problemas	4	4	4	
Desarrollo pertinente y determinación significativa	5. Se practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los colegas	4	4	4	
	6. Identifico las capacidades de los compañeros de trabajo	4	4	4	
	7. Se mantiene un proceso comunicativo horizontal con las	4	4	4	

	personas de la comunidad educativa				
	8. Se demuestra gran preocupación por entender las problemáticas y emociones de los demás miembros de la comunidad educativa	4	4	4	

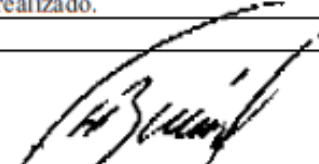
### Dimensión 3: Apoyo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estímulos del personal directivo	1. Comúnmente recibo estímulos y buenos deseos de parte de mis compañeros y del personal directivo	4	4	4	
	2. Cuando llevo a cabo buenas acciones de mi trabajo como docente, recibo estímulos y aliento de parte del personal directivo	4	4	4	
	3. Hago bien mi trabajo para poder conseguir algún estímulo	4	4	4	
	4. Tengo la creencia que si mejoro mi trabajo como docente voy a ser reconocido por la comunidad educativa	4	4	4	
Recursos o medios para el desarrollo docente	5. Existe un saludable trabajo en equipo, donde se abordan problemas asociados con el rendimiento escolar	4	4	4	
	6. Adapto y/o reajusto recursos educativos para responder a la necesidad de aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	
	7. Los docentes que enseñamos la misma área curricular, elaboramos en conjunto recursos que nos van a servir para enseñar ciertos temas	4	4	4	
	8. La institución educativa proporciona los medios tecnológicos para llevar a cabo los trabajos propuestos dentro del ambiente escolar	4	4	4	



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO QUE MIDE LAS RELACIONES INTERPERSONALES

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Gonzales Chancos Bernabe Ricardo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sector Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Coordinadores de ciencias en una institución educativa.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>DNI:</b>	42002065
<b>Firma del experto:</b>	

### 2. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre las relaciones interpersonales.
<b>Autora:</b>	Bach. Arenas Abarca, Marleny
<b>Objetivo:</b>	Determinar los niveles de las relaciones interpersonales.
<b>Administración:</b>	Docentes.
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución educativa de Sicuani, Cusco.
<b>Dimensiones:</b>	D1: Implicancia, D2: Cohesión y D3: Apoyo.
<b>Confiabilidad:</b>	0.927
<b>Escala:</b>	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
<b>Niveles o rango:</b>	Bajo: 28-65; Promedio: 66-103 y Alto: 104-140.
<b>Cantidad de ítems:</b>	28 preguntas.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 15 minutos.

### Instrumento que mide la variable 01: Relaciones interpersonales

#### Dimensión 1: Implicancia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación propia de todo miembro	1. Mantengo una apertura de escucha activa entre los docentes	4	4	4	
	2. Los docentes demuestran interés cuando se expresan las ideas	4	4	4	
	3. Me disculpo con mis compañeros de trabajo cuando me llego a confundir	4	4	4	
	4. Expreso lo que siento cuando me estoy ofendido	4	4	4	
	5. Se reconoce y respeta las funciones de los compañeros de trabajo	4	4	4	

Compromiso con el trabajo emprendido	6. Me siento comprometido con el trabajo que desempeño	4	4	4	
	7. Participo de forma activa en los trabajos programados	4	4	4	
	8. Me identifico con los trabajos llevados a cabo en la institución educativa	4	4	4	
	9. Practico y promuevo la responsabilidad, como parte de mi compromiso con la educación y la institución educativa	4	4	4	
Trabajo en equipo	10. Considero que me siento comprometido con el trabajo en equipo	4	4	4	
	11. Las decisiones tomadas en consenso se respetan a pesar de sentirme en desacuerdo	4	4	4	
	12. Cuando se trabaja en equipo se practica el orden de todas las acciones llevadas a cabo por los docentes	4	4	4	

### Dimensión 2: Cohesión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vinculos de ayuda y amicales	1. Cuando uno de mis colegas se encuentra en dificultades le brindo mi apoyo	4	4	4	
	2. Actúo integralmente ante cualquier situación positiva o negativa	4	4	4	
	3. Se percibe el desarrollo de relaciones saludables que enriquecen la convivencia pacífica y fortalecen la imagen docente	4	4	4	
	4. Se apoya a las personas de la comunidad educativa que presentan problemas	4	4	4	
Desarrollo pertinente y determinación significativa	5. Se practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los colegas	4	4	4	
	6. Identifico las capacidades de los compañeros de trabajo	4	4	4	
	7. Se mantiene un proceso comunicativo horizontal con las	4	4	4	




	personas de la comunidad educativa				
	8. Se demuestra gran preocupación por entender las problemáticas y emociones de los demás miembros de la comunidad educativa	4	4	4	

### Dimensión 3: Apoyo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estímulos del personal directivo	1. Comúnmente recibo estímulos y buenos deseos de parte de mis compañeros y del personal directivo	4	4	4	
	2. Cuando llevo a cabo buenas acciones de mi trabajo como docente, recibo estímulos y aliento de parte del personal directivo	4	4	4	
	3. Hago bien mi trabajo para poder conseguir algún estímulo	4	4	4	
	4. Tengo la creencia que si mejoro mi trabajo como docente voy a ser reconocido por la comunidad educativa	4	4	4	
Recursos o medios para el desarrollo docente	5. Existe un saludable trabajo en equipo, donde se abordan problemas asociados con el rendimiento escolar	4	4	4	
	6. Adapto y/o reajusto recursos educativos para responder a la necesidad de aprendizaje de los estudiantes	4	4	4	
	7. Los docentes que enseñamos la misma área curricular, elaboramos en conjunto recursos que nos van a servir para enseñar ciertos temas	4	4	4	
	8. La institución educativa proporciona los medios tecnológicos para llevar a cabo los trabajos propuestos dentro del ambiente escolar	4	4	4	

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESARROLLO PROFESIONAL

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Ormeño Tampi Jaime Alejandro
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sector Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Docente de una institución educativa
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>DNI:</b>	42413229
<b>Firma del experto:</b>	

### 2. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre el desarrollo profesional.
<b>Autores:</b>	Bach. Arenas Abarca, Marleny
<b>Objetivo:</b>	Determinar los niveles de desarrollo profesional.
<b>Administración:</b>	Docentes.
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución educativa de Sicuani, Cusco.
<b>Dimensiones:</b>	D1: Técnico-pedagógico, D2: Personal social y D3: Institucional.
<b>Confiabilidad:</b>	0.910
<b>Escala:</b>	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
<b>Niveles o rango:</b>	Deficiente: 29-67; Moderado: 68-106 y Eficiente: 107-145
<b>Cantidad de ítems:</b>	29 preguntas.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 16 minutos.

### Instrumento que mide la variable 02: Desarrollo profesional

#### Dimensión 1: Técnico-pedagógico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos didáctica y	1. Empleo recursos educativos en relación a los propósitos de aprendizaje	4	4	4	
	2. Empleo recursos didáctico que ofrece la plataforma Perú Educa	4	4	4	
	3. Los recursos educativos facilitan la movilidad de las capacidades	4	4	4	
	4. Utilizo métodos didácticos variados para optimizar el aprendizaje	4	4	4	
	5. Empleo estrategias didácticas diversas para asegurar el logro del propósito de aprendizaje	4	4	4	
Planificación curricular	6. Planifico actividades retadoras a partir del propósito de aprendizaje	4	4	4	

	que generen experiencias de aprendizaje vivencial				
	7. La planificación curricular responde a las metas establecidas en el compromiso de gestión: progreso anual de aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa	4	4	4	
Autonomía	8. Participo de las actividades formativas propuesto por el MINEDU, UGEL IE u otras instituciones	4	4	4	
	9. Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa	4	4	4	
	10. Reflexiono de modo individual y colectivo en grupos de interaprendizaje para afirmar mi desempeño profesional en la institución educativa	4	4	4	
	11. Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional sobre el bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	

## Dimensión 2: Personal social.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexión autocrítica	1. Reconozco las dificultades de los estudiantes, luego del análisis crítico que realiza de su práctica pedagógica	4	4	4	
	2. A partir de la reflexión, afronto todas las dificultades identificadas para mejorar mi desempeño profesional	4	4	4	
	3. Admito las recomendaciones de los docentes con mayor experiencia para mejorar mi desempeño profesional	4	4	4	
Satisfacción	4. Considero que fortalecer las competencias profesionales me haría sentir reconocido y valorado	4	4	4	
	5. Percibo que la comunidad educativa me reconoce profesionalmente por la labor que desarrollo en la institución educativa	4	4	4	
Seguridad	6. Demuestro seguridad en el ejercicio profesional en cada momento del desarrollo de la sesión de aprendizaje	4	4	4	
	7. Actúo con decisión ante compromisos de gestión	4	4	4	


	escolar asumidos por la institución educativa				
	8. Actuó con prudencia para opinar sobre el desarrollo profesional de sus pares	4	4	4	

### Dimensión 3: Institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad	1. Participo con profesionalidad para fortalecer la vida institucional de la escuela	4	4	4	
	2. Soy proactivo ante los desafíos que propone el sector educativo para enseñar con el ejemplo	4	4	4	
	3. Considero la innovación como un medio de transformación de la práctica pedagógica	4	4	4	
	4. Cumpló y me involucro con las actividades asignadas según el plan anual de trabajo	4	4	4	
	5. Participo con frecuencia en los cursos virtuales de Perú Educa	4	4	4	
	6. Propongo actividades de trabajo grupal que responden a las metas de gestión escolar de la institución educativa	4	4	4	
	7. Ante opiniones divergentes, me pongo de acuerdo en consenso para hacer frente a posibles conflictos	4	4	4	
Trabajo colaborativo.	8. Practico el trabajo colaborativo con todos los miembros de la institución educativa	4	4	4	
	9. Realizo trabajo comparto con los miembros de las comisiones asignadas de la institución educativa	4	4	4	
	10. Promuevo el diálogo participativo para la toma de decisiones en la gestión escolar de la institución educativa	4	4	4	

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESARROLLO PROFESIONAL

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Palomino Quispe Sulpicio
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )    Social ( )    Educativa (X)    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sector Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Director de una institución educativa.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>DNI:</b>	31178714
<b>Firma del experto:</b>	

### 2. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre el desarrollo profesional.
<b>Autores:</b>	Bach. Arenas Abarca, Marleny
<b>Objetivo:</b>	Determinar los niveles de desarrollo profesional.
<b>Administración:</b>	Docentes.
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución educativa de Sicuani, Cusco.
<b>Dimensiones:</b>	D1: Técnico-pedagógico, D2: Personal social y D3: Institucional.
<b>Confiabilidad:</b>	0.910
<b>Escala:</b>	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
<b>Niveles o rango:</b>	Deficiente: 29-67; Moderado: 68-106 y Eficiente: 107-145
<b>Cantidad de ítems:</b>	29 preguntas.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 16 minutos.

### Instrumento que mide la variable 02: Desarrollo profesional

#### Dimensión 1: Técnico-pedagógico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos didáctica y	1. Empleo recursos educativos en relación a los propósitos de aprendizaje	4	4	4	
	2. Empleo recursos didáctico que ofrece la plataforma Perú Educa	4	4	4	
	3. Los recursos educativos facilitan la movilidad de las capacidades	4	4	4	
	4. Utilizo métodos didácticos variados para optimizar el aprendizaje	4	4	4	
	5. Empleo estrategias didácticas diversas para asegurar el logro del propósito de aprendizaje	4	4	4	
Planificación curricular	6. Planifico actividades retadoras a partir del propósito de aprendizaje	4	4	4	

	que generen experiencias de aprendizaje vivencial				
	7. La planificación curricular responde a las metas establecidas en el compromiso de gestión: progreso anual de aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa	4	4	4	
Autonomía	8. Participo de las actividades formativas propuesto por el MINEDU, UGEL IE u otras instituciones	4	4	4	
	9. Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa	4	4	4	
	10. Reflexiono de modo individual y colectivo en grupos de interaprendizaje para afirmar mi desempeño profesional en la institución educativa	4	4	4	
	11. Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional sobre el bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	

## Dimensión 2: Personal social.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexión autocrítica	1. Reconozco las dificultades de los estudiantes, luego del análisis crítico que realiza de su práctica pedagógica	4	4	4	
	2. A partir de la reflexión, afronto todas las dificultades identificadas para mejorar mi desempeño profesional	4	4	4	
	3. Admito las recomendaciones de los docentes con mayor experiencia para mejorar mi desempeño profesional	4	4	4	
Satisfacción	4. Considero que fortalecer las competencias profesionales me haría sentir reconocido y valorado	4	4	4	
	5. Percibo que la comunidad educativa me reconoce profesionalmente por la labor que desarrollo en la institución educativa	4	4	4	
Seguridad	6. Demuestro seguridad en el ejercicio profesional en cada momento del desarrollo de la sesión de aprendizaje	4	4	4	
	7. Actúo con decisión ante compromisos de gestión	4	4	4	



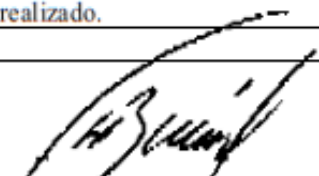
	escolar asumidos por la institución educativa				
	8. Actuó con prudencia para opinar sobre el desarrollo profesional de sus pares	4	4	4	

### Dimensión 3: Institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad	1. Participo con profesionalidad para fortalecer la vida institucional de la escuela	4	4	4	
	2. Soy proactivo ante los desafíos que propone el sector educativo para enseñar con el ejemplo	4	4	4	
	3. Considero la innovación como un medio de transformación de la práctica pedagógica	4	4	4	
	4. Cumpló y me involucro con las actividades asignadas según el plan anual de trabajo	4	4	4	
	5. Participo con frecuencia en los cursos virtuales de Perú Educa	4	4	4	
	6. Propongo actividades de trabajo grupal que responden a las metas de gestión escolar de la institución educativa	4	4	4	
	7. Ante opiniones divergentes, me pongo de acuerdo en consenso para hacer frente a posibles conflictos	4	4	4	
Trabajo colaborativo.	8. Practico el trabajo colaborativo con todos los miembros de la institución educativa	4	4	4	
	9. Realizo trabajo comparto con los miembros de las comisiones asignadas de la institución educativa	4	4	4	
	10. Promuevo el diálogo participativo para la toma de decisiones en la gestión escolar de la institución educativa	4	4	4	

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO QUE MIDE EL DESARROLLO PROFESIONAL

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Gonzales Chancos Bernabe Ricardo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( ) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Sector Educación
<b>Institución donde labora:</b>	Coordinadores de ciencias en una institución educativa.
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Titulo del estudio realizado.
<b>DNI:</b>	42002065
<b>Firma del experto:</b>	

### 2. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario sobre el desarrollo profesional.
<b>Autores:</b>	Bach. Arenas Abarca, Marleny
<b>Objetivo:</b>	Determinar los niveles de desarrollo profesional.
<b>Administración:</b>	Docentes.
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Institución educativa de Sicuani, Cusco.
<b>Dimensiones:</b>	D1: Técnico-pedagógico, D2: Personal social y D3: Institucional.
<b>Confiabilidad:</b>	0.910
<b>Escala:</b>	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre.
<b>Niveles o rango:</b>	Deficiente: 29-67; Moderado: 68-106 y Eficiente: 107-145
<b>Cantidad de ítems:</b>	29 preguntas.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 16 minutos.

### Instrumento que mide la variable 02: Desarrollo profesional

#### Dimensión 1: Técnico-pedagógico.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos y didáctica	1. Empleo recursos educativos en relación a los propósitos de aprendizaje	4	4	4	
	2. Empleo recursos didáctico que ofrece la plataforma Perú Educa	4	4	4	
	3. Los recursos educativos facilitan la movilidad de las capacidades	4	4	4	
	4. Utilizo métodos didácticos variados para optimizar el aprendizaje	4	4	4	
	5. Empleo estrategias didácticas diversas para asegurar el logro del propósito de aprendizaje	4	4	4	
Planificación curricular	6. Planifico actividades retadoras a partir del propósito de aprendizaje	4	4	4	



	que generen experiencias de aprendizaje vivencial				
	7. La planificación curricular responde a las metas establecidas en el compromiso de gestión: progreso anual de aprendizaje de los estudiantes de la institución educativa	4	4	4	
Autonomía	8. Participo de las actividades formativas propuesto por el MINEDU, UGEL IE u otras instituciones	4	4	4	
	9. Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con las necesidades, de los estudiantes y de la institución educativa	4	4	4	
	10. Reflexiono de modo individual y colectivo en grupos de interaprendizaje para afirmar mi desempeño profesional en la institución educativa	4	4	4	
	11. Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional sobre el bien superior del niño y el adolescente.	4	4	4	

## Dimensión 2: Personal social.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reflexión autocrítica	1. Reconozco las dificultades de los estudiantes, luego del análisis crítico que realiza de su práctica pedagógica	4	4	4	
	2. A partir de la reflexión, afronto todas las dificultades identificadas para mejorar mi desempeño profesional	4	4	4	
	3. Admito las recomendaciones de los docentes con mayor experiencia para mejorar mi desempeño profesional	4	4	4	
Satisfacción	4. Considero que fortalecer las competencias profesionales me haría sentir reconocido y valorado	4	4	4	
	5. Percibo que la comunidad educativa me reconoce profesionalmente por la labor que desarrollo en la institución educativa	4	4	4	
Seguridad	6. Demuestro seguridad en el ejercicio profesional en cada momento del desarrollo de la sesión de aprendizaje	4	4	4	
	7. Actúo con decisión ante compromisos de gestión	4	4	4	

	escolar asumidos por la institución educativa				
	8. Actúo con prudencia para opinar sobre el desarrollo profesional de sus pares	4	4	4	

### Dimensión 3: Institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identidad	1. Participo con profesionalidad para fortalecer la vida institucional de la escuela	4	4	4	
	2. Soy proactivo ante los desafíos que propone el sector educativo para enseñar con el ejemplo	4	4	4	
	3. Considero la innovación como un medio de transformación de la práctica pedagógica	4	4	4	
	4. Cumpló y me involucro con las actividades asignadas según el plan anual de trabajo	4	4	4	
	5. Participo con frecuencia en los cursos virtuales de Perú Educa	4	4	4	
	6. Propongo actividades de trabajo grupal que responden a las metas de gestión escolar de la institución educativa	4	4	4	
	7. Ante opiniones divergentes, me pongo de acuerdo en consenso para hacer frente a posibles conflictos	4	4	4	
Trabajo colaborativo.	8. Practico el trabajo colaborativo con todos los miembros de la institución educativa	4	4	4	
	9. Realizo trabajo comparto con los miembros de las comisiones asignadas de la institución educativa	4	4	4	
	10. Promuevo el diálogo participativo para la toma de decisiones en la gestión escolar de la institución educativa	4	4	4	

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ORMEÑO TAMPI, JAIME ALEJANDRO DNI 42413229	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN</b>  Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
ORMEÑO TAMPI, JAIME ALEJANDRO DNI 42413229	<b>LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCION: MATEMÁTICA E INFORMÁTICA</b>  Fecha de diploma: 07/06/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <b>PERU</b>
ORMEÑO TAMPI, JAIME ALEJANDRO DNI 42413229	<b>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN</b>  Fecha de diploma: 08/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <b>PERU</b>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PALOMINO QUISPE, SULPICIO DNI 31178714	<b>MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN</b>  Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <b>PERU</b>
PALOMINO QUISPE, SULPICIO DNI 31178714	<b>SEGUNDA ESPECIALIDAD PARA LA ENSEÑANZA DE COMUNICACIÓN Y MATEMÁTICA A ESTUDIANTES DEL II Y III CICLO DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR</b>  Fecha de diploma: 06/07/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 18/12/2009 Fecha egreso: 28/01/2011	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>
PALOMINO QUISPE, SULPICIO DNI 31178714	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b>  Fecha de diploma: 21/10/2004 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>
PALOMINO QUISPE, SULPICIO DNI 31178714	<b>LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA</b>  Fecha de diploma: 27/02/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <b>PERU</b>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
GONZALES CHANCOS, BERNABE RICARDO DNI 42002065	<b>DOCTOR EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 20/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 12/05/2015 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
GONZALES CHANCOS, BERNABE RICARDO DNI 42002065	<b>MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 27/04/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 09/06/2014 Fecha egreso: 30/08/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
GONZALES CHANCOS, BERNABE RICARDO DNI 42002065	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 18/02/15 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

#### Anexo 4. Modelo de consentimiento informado

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Título de la investigación:** Relaciones interpersonales y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, 2023

**Investigadora:** Bach. Arenas Abarca, Marleny

**Propósito del estudio:**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Relaciones interpersonales y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, 2023. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado del programa académico de maestría en educación de la Universidad César Vallejo del campus de Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de una institución educativa de Sicuani.

**Procedimiento:**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos de algunas preguntas sobre la investigación titulada “Relaciones interpersonales y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 35 minutos y se realizará en el ambiente de la institución educativa seleccionada para el estudio. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Su hijo puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a que su hijo haya aceptado participar puede dejar de participar sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

La participación de su hijo en la investigación NO existirá riesgo o daño en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad a su hijo tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Mencionar que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados de la investigación deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información recogida en la encuesta o entrevista a su hijo es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora **Bach. Arenas Abarca, Marleny** email: [marenasab81@ucvvirtual.edu.pe](mailto:marenasab81@ucvvirtual.edu.pe) y del docente asesor Lopez Kitano, Aldo Alfonso; email: [alopezki@ucvvirtual.edu.pe](mailto:alopezki@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento:**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

Anexo 6. Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> Relaciones interpersonales y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, 2023							
<b>AUTORA:</b> Bach. Arenas Abarca, Marleny							
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>				
<p><b><u>Problema general:</u></b> PG: ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, 2023?</p> <p><b><u>Problemas específicos:</u></b> PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desarrollo técnico pedagógico en docentes de una institución educativa de Sicuani, 2023?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desarrollo personal social en docentes de una institución educativa de Sicuani, 2023?</p>	<p><b><u>Objetivo General:</u></b> OG: Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, 2023.</p> <p><b><u>Objetivos específicos:</u></b> OE1: Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desarrollo técnico pedagógico en docentes de una institución educativa de Sicuani, 2023.</p> <p>OE2: Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desarrollo personal social en docentes de una institución educativa de Sicuani, 2023.</p>	<p><b><u>Hipótesis General:</u></b> HG: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, 2023.</p> <p><b><u>Hipótesis específicas:</u></b> HE1: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desarrollo técnico pedagógico en docentes de una institución educativa de Sicuani, 2023.</p> <p>HE2: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desarrollo personal social en docentes de una institución educativa de Sicuani, 2023.</p>	<b>Variable 1: Relaciones interpersonales</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Implicancia	- Identificación propia de todo miembro - Compromiso con el trabajo emprendido - Trabajo en equipo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Bajo: 28-65  Moderado: 66-103  Alto: 104-140
			Cohesión	- Vínculos de ayuda y amicales - Desarrollo pertinente y determinación significativa	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		
			Apoyo	- Estímulos del personal directivo - Recursos o medios para el desarrollo docente	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28		
			<b>Variable 2: Desarrollo profesional</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Técnico pedagógico	- Recursos y didáctica. - Planificación curricular. - Autonomía	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Deficiente: 29-67  Moderado: 68-106
			Personal social	- Reflexión autocrítica. - Satisfacción. - Seguridad.	12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19		

<p>PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desarrollo institucional en docentes de una institución educativa de Sicuani, 2023?</p>	<p>OE3: Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desarrollo institucional en docentes de una institución educativa de Sicuani, 2023.</p>	<p>institución educativa de Sicuani, 2023.  HE3: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el desarrollo institucional en docentes de una institución educativa de Sicuani, 2023.</p>	<p>Institucional</p>	<p>- Identidad. - Trabajo en equipo.</p>	<p>20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29</p>		<p>Eficiente: 107-145</p>
<p><b>Tipo y diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p>		<p><b>Estadística a utilizar</b></p>			
<p><b>Método:</b> Hipotético deductivo.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Tipo:</b> Básico.</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental.</p>	<p><b>Población:</b> 106 docentes</p> <p><b>Muestreo:</b> No hubo muestreo.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 106 docentes.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Relaciones interpersonales <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autora:</b> Bach. Arenas Abarca, Marleny <b>Año:</b> 2023 <b>Lugar:</b> Institución educativa de Sicuani.</p> <p><b>Variable 2:</b> Desarrollo profesional <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Porras Flores, Héctor <b>Adaptación:</b> Arenas Abarca, Marleny <b>Año:</b> 2023 <b>Lugar:</b> Institución educativa de Sicuani.</p>		<p><b>Descriptiva:</b> A partir de la baremación de los puntajes de las variables y dimensiones se va realizar los análisis descriptivos en tablas cruzadas y en gráficos de barras los cuales también van a interpretarse para proporcionar mayor claridad.</p> <p><b>Diferencial:</b> Para la realización del análisis inferencial, se va a seleccionar entre la prueba de correlación de Pearson, si la información presenta normalidad, o por la prueba del Rho de Spearman si no presente normalidad.</p>			



## Anexo 7. Fichas técnicas

### **Ficha técnica: Relaciones interpersonales**

---

Denominación:	Cuestionario sobre las relaciones interpersonales
Autor:	Bach. Arenas Abarca, Marleny
Año de creación:	2023
Lugar de aplicación:	Institución educativa de Sicuani, Cusco.
Suministrado a:	Docentes de todas las áreas curriculares.
Propósito:	Establecer los niveles de las relaciones interpersonales.
Dimensiones:	D1: Implicancia, D2: Cohesión y D3: Apoyo.
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 minutos.
Contenido:	28 reactivos.
Escala de medida:	Likert Ordinal: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre.
Baremación:	Bajo: 28-65; Promedio: 66-103 y Alto: 104-140.

---

### **Ficha técnica: Desarrollo profesional**

---

Denominación:	Cuestionario sobre el desarrollo profesional.
Autor:	Bach. Arenas Abarca, Marleny
Año de creación:	2023
Lugar de aplicación:	Institución educativa de Sicuani, Cusco.
Suministrado a:	Docentes de todas las áreas curriculares.
Propósito:	Establecer los niveles de las relaciones interpersonales.
Dimensiones:	D1: Desarrollo técnico-pedagógico, D2: Desarrollo personal social y D3: Desarrollo institucional.
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 16 minutos.
Contenido:	29 reactivos.
Escala de medida:	Likert Ordinal: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre.
Baremación:	Deficiente: 29-67; Moderado: 68-106 y Eficiente: 107-145

---

Anexo 8. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

**CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE LAS RELACIONES INTERPERSONALES – PRUEBA PILOTO**

	D1: Implicancia										D2: Cohesión										D3: Apoyo								v1	
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
1	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	118	
2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	2	2	3	3	3	3	4	5	4	5	5	4	3	3	4	111	
3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	113	
4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	120	
5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	126	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	114
7	5	3	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	128	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	89
9	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	5	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	5	5	96
10	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	100
11	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	108
12	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	126	
13	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119
14	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	123
15	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	117
16	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	94	
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	99
18	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	121
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	3	118	
20	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	119
VAR	0.5	0.5	0.4	0.5	0.5	0.3	0.5	0.5	0.5	0.6	0.5	0.4	0.3	0.8	0.6	0.6	0.2	0.8	0.5	0.7	0.5	0.3	0.4	0.5	0.3	0.4	0.7	0.6	133.42	
																														14.14

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{Vt} \right]$$

Variable 1: Relaciones interpersonales

$$\alpha = 28/27 * (1 - 14.14/133.42)$$

$$\alpha = 1.037 * 0.894$$

$$\alpha = 0,927$$

## CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE EL DESARROLLO PROFESIONAL – PRUEBA PILOTO

No.	D1: Técnico-pedagógico												D2: Personal social							D3: Institucional									v2	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29
1	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	129
2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	136
3	5	5	5	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	130	
4	5	5	4	4	4	5	1	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	128	
5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	136	
6	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	126	
7	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	134	
8	5	5	5	3	2	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	117	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	4	4	130	
10	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	113	
11	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	136	
12	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	131	
13	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	137	
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	99	
15	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	117	
16	4	4	5	2	1	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	115	
17	5	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	118	
18	4	4	4	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	129	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	99	
20	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	129	
VAR	0.5	0.5	0.5	1	1.1	0.7	1.1	0.5	0.4	0.5	0.4	0.6	0.6	0.5	0.5	0.5	0.6	0.6	0.4	0.6	0.5	0.6	0.5	0.5	0.3	0.5	0.4	0.3	0.5	131.52
																													15.99	

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Variable 2: Desarrollo profesional

$$\alpha = 29/28 * (1 - 15.99/131.52)$$

$$\alpha = 1.036 * 0.878$$

$$\alpha = 0.910$$

Anexo 9. Base de datos

N°	Variable 1: Relaciones interpersonales																												v1			
	D1: Implicancia												D2: Cohesión								D3: Apoyo											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TD1	13	14	15	16	17	18	19	20	TD2	21	22	23	24	25	26		27	28	TD3
1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	45	3	3	3	2	2	2	3	4	22	2	2	4	4	4	4	2	3	25	92
2	5	4	5	4	2	4	5	3	5	5	4	4	50	5	4	4	4	2	1	4	4	28	4	2	5	5	5	5	4	4	34	112
3	4	3	4	4	3	4	2	4	4	5	4	3	44	2	3	4	4	2	2	4	3	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	100
4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	44	4	4	4	4	2	4	3	2	27	2	4	4	2	4	4	2	2	24	95
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	2	30	4	2	2	4	4	5	2	4	27	105
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	4	4	5	4	4	4	4	5	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32	115
7	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	3	3	47	3	3	4	4	3	4	2	4	27	5	4	3	4	5	4	3	3	31	105
8	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	4	4	4	4	4	4	4	31	111
9	3	5	4	3	2	2	2	2	5	4	2	4	38	4	4	4	5	4	4	2	3	30	2	2	4	2	4	4	4	5	27	95
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3	3	3	4	4	4	4	4	29	107
11	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	46	4	3	4	3	3	4	3	3	27	3	3	3	3	3	4	3	4	26	99
12	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	3	41	4	4	4	4	3	4	5	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	105
13	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	52	4	4	5	4	2	4	4	4	31	2	2	4	4	4	4	2	2	24	107
14	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	53	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	4	4	5	5	4	4	4	34	121
15	3	1	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	32	2	2	4	4	2	2	3	4	23	4	4	2	2	4	4	3	3	26	81
16	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3	3	5	5	4	5	5	4	34	109
17	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	55	5	4	4	4	3	5	4	4	33	3	3	3	4	4	4	4	4	29	117
18	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	1	1	3	10	34
19	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	57	5	4	4	4	3	4	4	4	32	4	4	4	5	4	4	4	4	33	122
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	48	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3	3	4	4	4	4	4	4	30	106
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	139
22	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	48	4	4	4	4	3	3	4	3	29	3	3	2	4	4	4	4	3	27	104
23	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	57	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	5	5	4	5	5	5	37	127
24	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50	4	5	5	4	4	5	2	2	31	2	2	4	5	4	4	4	4	29	110
25	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	51	5	5	5	4	3	4	4	4	34	4	2	4	4	4	4	4	4	30	115
26	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	54	5	3	5	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	4	5	5	35	122
27	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	55	3	4	4	4	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	117
28	4	3	3	4	2	3	4	5	5	4	5	4	46	4	3	4	4	1	3	4	3	26	4	1	3	4	2	3	3	4	24	96
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49	3	4	4	4	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	111
30	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	52	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	5	4	4	5	5	35	120
31	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	110
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	3	3	4	4	34	4	4	5	5	5	4	5	5	37	131
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	3	4	4	4	31	114
34	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	114
35	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4	4	4	3	3	4	3	4	29	3	3	4	4	4	4	3	4	29	107

36	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	54	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4	4	5	4	5	5	5	5	37	125
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49	5	4	5	4	3	4	4	4	33	4	3	4	4	4	4	4	4	31	113
38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	3	4	4	4	4	4	30	111
39	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	53	4	3	4	3	2	4	3	3	26	3	3	5	4	4	4	3	4	30	109
40	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	49	3	4	4	3	3	4	4	4	29	3	3	4	4	4	3	4	3	28	106
41	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	5	5	4	4	2	5	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32	115
42	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	50	4	4	3	2	3	3	4	4	27	4	4	4	3	4	4	2	4	29	106
43	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58	5	4	5	4	3	5	4	3	33	4	3	4	4	4	4	4	5	32	123
44	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58	4	4	5	4	3	3	4	4	31	4	4	3	5	5	5	4	4	34	123
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	4	4	5	3	5	4	4	34	4	4	4	4	5	5	5	4	35	128
46	1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	47	4	4	3	3	2	4	4	4	28	4	3	4	4	4	4	4	4	31	106
47	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	54	5	4	4	5	4	5	4	4	35	4	5	5	4	4	4	5	4	35	124
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	113
49	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	56	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	4	5	5	5	4	4	35	125
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	4	31	111
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	140
52	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	52	5	5	5	3	4	4	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	40	128
53	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	50	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	4	4	31	113
54	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	43	4	4	4	4	3	4	2	4	29	2	3	4	4	4	4	2	4	27	99
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	3	3	4	4	4	4	4	30	109
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	50	4	4	4	1	2	3	3	3	24	3	4	4	4	5	3	3	4	30	104
57	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	56	5	5	5	4	3	3	4	4	33	4	5	5	5	5	5	5	5	39	128
58	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	55	5	4	4	4	3	3	4	4	31	4	2	2	5	5	3	3	3	27	113
59	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	46	4	4	3	4	3	4	2	3	27	3	3	3	3	4	4	4	3	27	100
60	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	57	5	4	4	3	3	4	4	4	31	4	4	4	5	5	3	3	4	32	120
61	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	53	4	4	4	4	3	4	3	3	29	3	2	3	4	4	3	4	4	27	109
62	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59	5	4	5	4	4	4	4	4	34	4	4	4	5	5	4	4	4	34	127
63	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	114
64	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	56	5	5	5	4	3	4	4	4	34	4	4	4	5	5	4	4	4	34	124
65	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4	4	4	2	2	4	4	4	28	2	2	4	4	4	4	2	3	25	102
66	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	3	4	43	4	4	3	3	3	3	3	4	27	3	4	4	4	3	3	3	4	28	98
67	1	4	2	5	3	4	4	5	4	4	4	4	44	4	4	4	2	2	4	2	2	24	2	5	4	4	4	2	1	1	23	91
68	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	4	4	4	3	3	4	4	4	30	4	4	4	4	4	3	2	3	28	107
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	112
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	3	4	3	3	3	4	2	26	4	4	4	4	4	3	4	4	31	105
71	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	48	4	4	4	3	3	3	2	4	27	4	4	4	5	5	5	4	4	35	110
72	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	54	5	5	5	5	3	3	4	4	34	4	4	4	4	5	5	5	5	36	124
73	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	43	4	4	4	4	3	4	3	4	30	3	4	3	4	4	4	3	5	30	103
74	3	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	39	3	4	4	4	3	4	2	2	26	2	3	3	4	4	4	3	2	25	90

75	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47	3	4	3	4	4	3	3	4	28	3	3	3	4	3	4	3	4	27	102
76	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	56	5	5	4	3	4	5	4	4	34	4	4	4	5	5	4	5	5	36	126
77	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	44	3	4	4	4	3	3	4	4	29	4	4	4	4	3	4	4	3	30	103
78	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	43	3	4	4	3	3	3	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	103
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3	3	4	4	4	4	4	4	30	108
80	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	3	4	31	109
81	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	43	3	4	4	4	4	4	3	3	29	3	3	4	4	4	4	3	3	28	100
82	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	52	5	5	5	4	4	4	5	5	37	4	4	5	5	5	4	5	5	37	126
83	5	5	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	53	5	5	5	5	4	5	4	3	36	3	5	5	5	5	2	5	5	35	124
84	5	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	5	53	5	5	4	5	4	4	5	5	37	4	5	4	5	4	2	5	5	34	124
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	4	4	26	4	4	2	2	2	2	3	3	22	84
86	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	54	4	5	5	5	3	4	5	4	35	4	4	4	4	4	3	4	4	31	120
87	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	56	5	5	5	4	4	5	4	3	35	4	4	4	4	4	3	4	5	32	123
88	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	53	5	5	5	5	5	5	3	2	35	3	3	3	3	2	2	2	3	21	109
89	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	51	5	5	5	5	5	5	4	5	39	3	3	5	4	3	3	4	5	30	120
90	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	43	2	3	2	4	4	4	5	5	29	4	5	5	4	5	4	4	4	35	107
91	3	4	4	3	2	4	4	5	5	4	4	5	47	5	4	4	4	4	5	4	3	33	4	3	4	5	4	4	5	5	34	114
92	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	52	3	4	5	4	4	4	5	5	34	4	4	5	4	4	5	5	4	35	121
93	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	54	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	5	5	5	4	4	4	5	37	129
94	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57	5	5	5	5	3	5	5	4	37	4	4	4	5	4	2	4	4	31	125
95	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	56	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	4	4	4	3	5	5	35	130
96	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	54	5	5	4	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	4	5	5	39	131
97	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59	4	5	5	5	5	5	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	24	118
98	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	55	5	5	4	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	4	3	5	5	37	129
99	5	5	5	2	2	5	3	5	5	5	5	5	52	4	5	5	5	4	5	5	5	38	4	4	2	3	3	3	3	4	26	116
100	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	55	4	5	5	5	5	5	4	4	37	4	4	4	4	5	4	4	4	33	125
101	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	55	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	2	4	5	5	36	130
102	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	56	5	5	5	4	4	5	4	3	35	4	4	4	4	4	3	4	5	32	123
103	5	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	53	5	5	5	5	5	5	3	2	35	3	3	3	3	2	2	2	3	21	109
104	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	51	5	5	5	5	5	5	4	5	39	3	3	5	4	3	3	4	5	30	120
105	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	43	2	3	2	4	4	4	5	5	29	4	5	5	4	5	4	4	4	35	107
106	3	4	4	3	2	4	4	5	5	4	4	5	47	5	4	4	4	4	5	4	3	33	4	3	4	5	4	4	5	5	34	114

N°	Variable 2: Desarrollo profesional																													v2			
	D1: Técnico-pedagógico											D2: Personal social								D3: Institucional													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	TD1	12	13	14	15	16	17	18	19	TD2	20	21	22	23	24	25	26	27		28	29	TD3
1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	38	3	4	4	4	3	3	4	4	29	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	36	103
2	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	46	5	4	5	4	4	4	5	3	34	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	125
3	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	44	3	4	4	4	4	4	2	4	29	4	5	4	3	2	4	3	4	4	4	37	110
4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	36	2	2	4	4	2	4	4	2	24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	99	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	116	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	119	
7	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	2	28	2	2	2	3	4	5	3	4	25	5	3	3	3	3	4	4	4	4	37	90	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	117	
9	5	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	43	5	4	3	4	3	2	2	2	25	5	4	2	4	4	3	5	4	3	38	106	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	116	
11	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	38	4	4	4	3	4	4	4	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	108	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1	4	4	3	4	4	4	1	4	33	108	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	44	118
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	46	4	4	4	4	4	5	5	5	35	5	5	4	4	4	4	4	4	5	43	124	
15	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	37	3	3	3	3	4	3	2	4	25	3	3	2	2	2	3	1	2	4	26	88	
16	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	46	5	4	5	4	3	3	4	3	31	5	4	4	4	4	3	3	3	4	38	115	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43	4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46	122
18	3	1	3	3	3	3	3	1	1	3	1	25	3	1	3	3	3	1	1	1	16	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	14	55
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	5	5	5	35	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46	125
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	116	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	144	
22	2	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	39	2	5	3	4	4	3	4	5	30	5	4	4	4	4	4	4	3	4	40	109	
23	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	50	5	4	4	4	4	5	4	5	35	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47	132	
24	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42	4	3	4	3	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42	114	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44	121	
26	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	51	4	4	4	5	5	4	5	5	36	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45	132	
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43	4	4	4	4	4	4	5	4	33	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	44	120
28	4	4	4	2	1	3	3	3	3	3	5	35	4	4	4	2	1	3	4	5	27	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	40	102
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40	116
30	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	48	4	5	4	5	4	5	4	4	35	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	42	125
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38	114	
32	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	52	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	141	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43	119
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	44	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	119
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	119



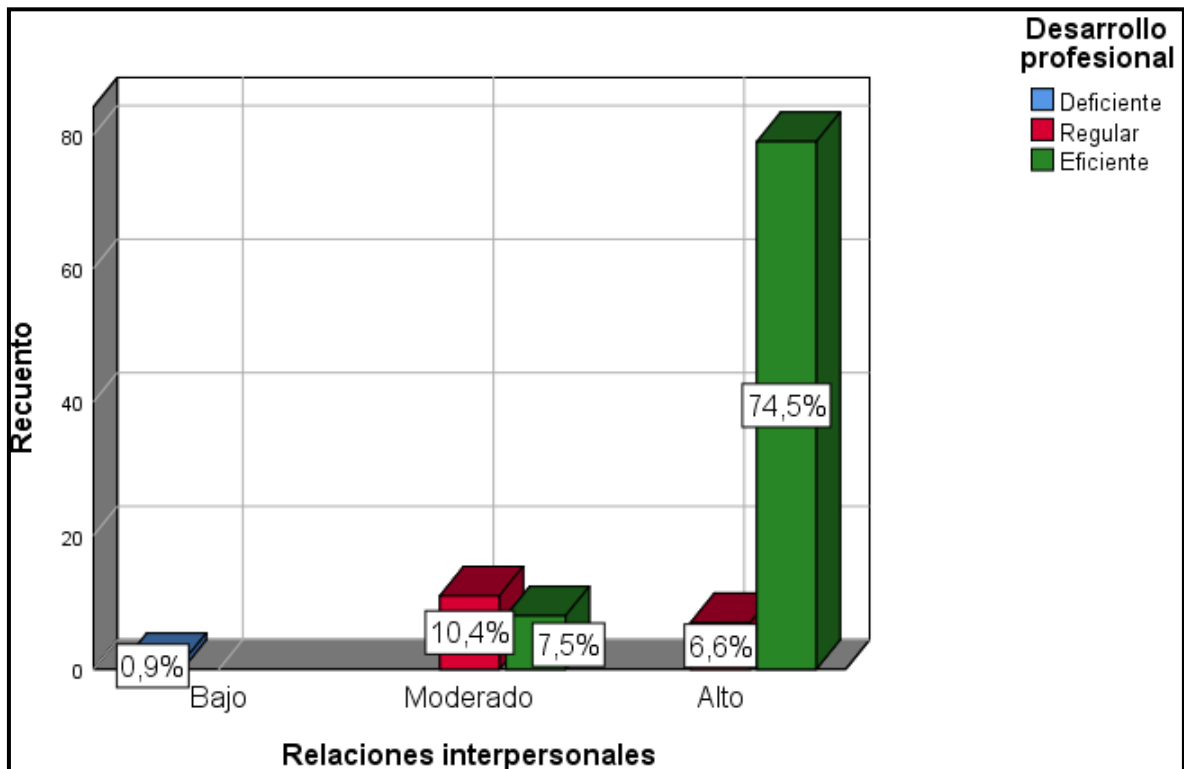
36	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	47	5	5	4	4	5	4	5	5	37	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44	128
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	43	119
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	117
39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	5	5	4	4	4	4	5	5	36	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43	125
40	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	41	5	4	3	3	3	4	5	4	31	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	39	111
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43	119
42	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	45	3	5	5	4	3	4	4	3	31	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	42	118
43	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	51	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48	137
44	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	48	4	5	3	4	4	5	5	4	34	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48	130
45	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	52	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48	139	
46	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	50	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4	5	4	4	4	1	5	4	4	3	38	125
47	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	48	4	4	5	4	5	5	4	5	36	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44	128
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	117
49	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46	4	5	5	4	4	5	5	4	36	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46	128
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	116
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	145
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	3	3	5	3	3	5	5	5	42	137
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	118
54	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	3	4	3	4	4	30	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	37	110
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	116
56	4	3	4	3	3	4	4	3	5	5	3	41	4	3	4	3	3	4	4	5	30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	112
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	4	4	38	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48	141
58	5	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	44	5	4	3	4	4	5	5	5	35	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44	123
59	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	35	4	3	3	3	3	4	3	4	27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38	100
60	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	49	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47	135
61	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	44	118
62	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	49	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	137
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	118
64	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	46	4	4	4	4	4	5	5	5	35	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	46	127
65	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	116
66	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	3	4	4	2	4	4	29	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38	110
67	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	36	4	4	2	2	2	4	4	5	27	4	4	4	4	4	1	4	2	5	4	36	99
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	117
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	116
70	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	114
71	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	5	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	119
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	45	140
73	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	38	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37	104
74	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	37	4	3	3	2	3	2	4	4	25	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	34	96



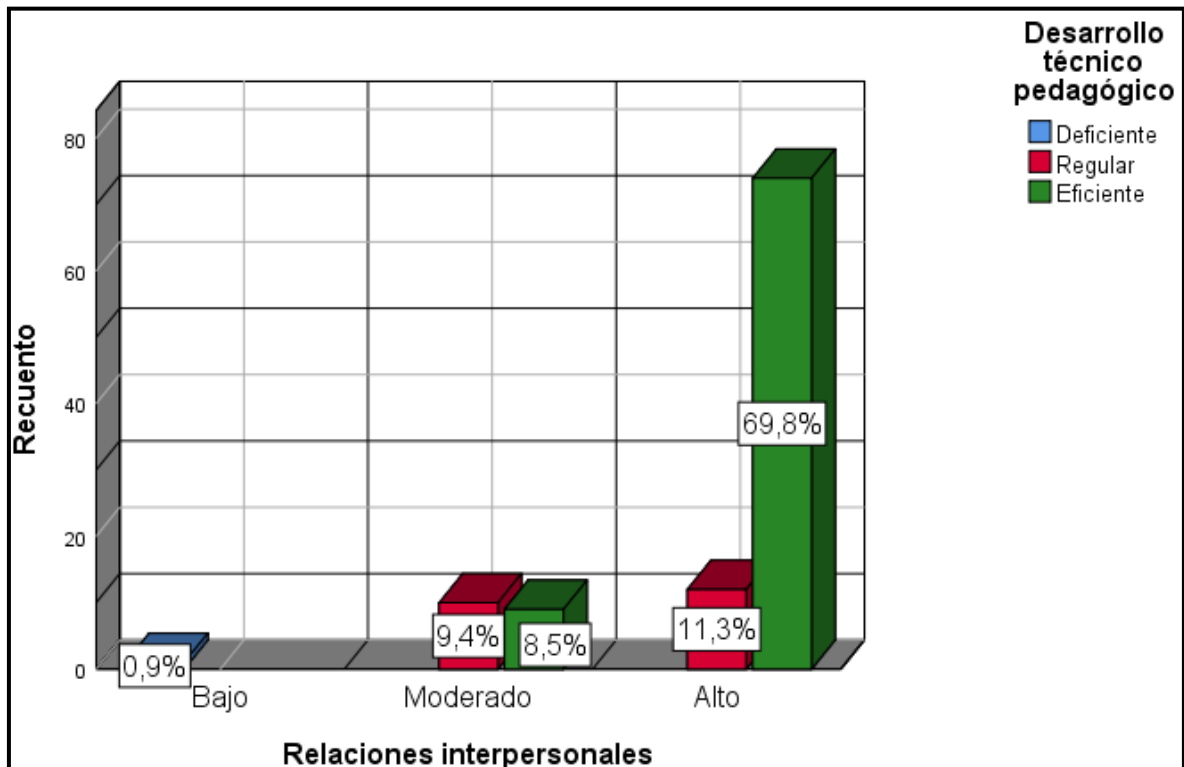
75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	42	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	111		
76	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	48	5	4	4	4	4	4	5	5	35	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	46	129
77	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	3	4	3	30	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	111	
78	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	40	4	4	3	3	3	4	4	4	29	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35	104	
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	116	
80	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	113	
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36	111	
82	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	50	5	4	5	3	5	4	4	4	34	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46	130	
83	3	5	3	1	1	3	3	4	4	4	4	35	3	5	3	1	1	5	5	4	27	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47	109	
84	4	2	3	3	5	4	4	3	1	2	3	34	4	2	3	3	5	4	5	5	31	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	45	110	
85	3	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	43	3	3	4	3	5	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	100	
86	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	5	4	5	5	35	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	46	126	
87	2	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	28	2	2	3	2	4	5	3	5	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	104	
88	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	29	2	2	3	3	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	46	104	
89	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	48	4	4	5	5	5	4	5	4	36	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44	128	
90	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	44	4	3	3	3	3	4	3	4	27	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	33	104	
91	3	5	3	3	4	5	5	4	2	2	4	40	3	5	3	3	4	4	4	5	31	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	41	112	
92	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43	3	4	4	4	4	4	4	5	32	5	5	3	3	3	5	5	4	5	43	118		
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48	141	
94	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	46	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	131	
95	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	49	4	4	4	4	5	5	5	5	36	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	47	132	
96	5	5	4	2	5	5	5	4	3	3	5	46	5	5	4	2	5	4	4	4	33	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47	126	
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	5	4	5	29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	111	
98	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	47	3	5	5	3	5	4	5	5	35	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47	129	
99	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	38	3	4	4	3	4	5	3	5	31	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	46	115	
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	5	5	5	35	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	47	126	
101	3	3	5	5	5	3	3	4	4	4	4	43	3	3	5	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	47	126	
102	2	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	28	2	2	3	2	4	5	3	5	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	104	
103	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	29	2	2	3	3	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	46	104	
104	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	5	48	4	4	5	5	5	4	5	4	36	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44	128	
105	4	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	44	4	3	3	3	3	4	3	4	27	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	33	104	
106	3	5	3	3	4	5	5	4	2	2	4	40	3	5	3	3	4	4	4	5	31	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4	41	112	

## Anexo 10. Gráficos de barras

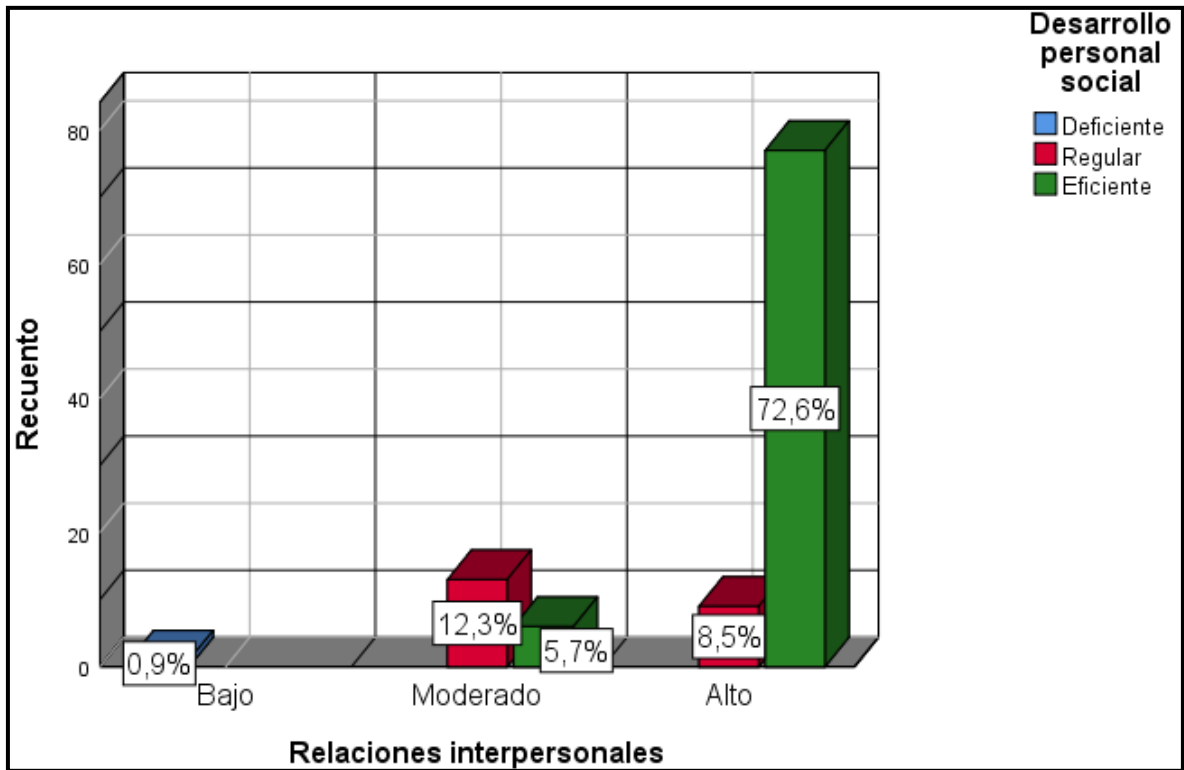
Barras entre las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional



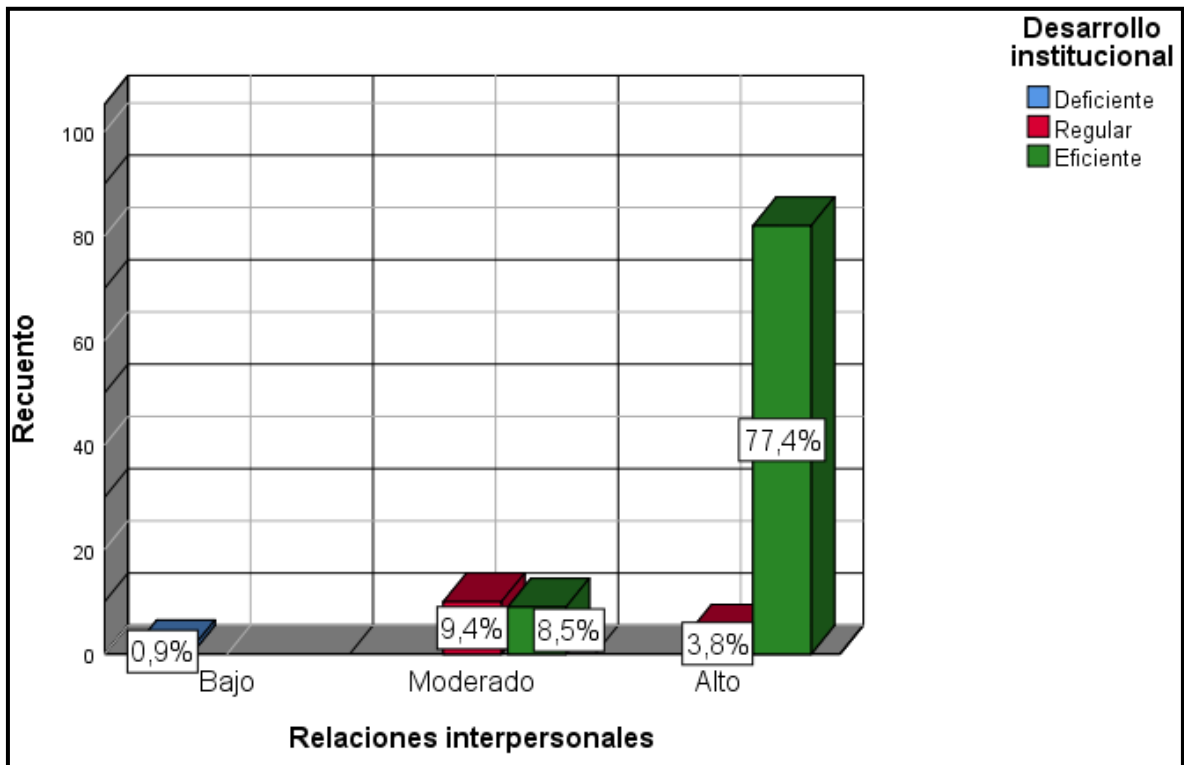
Barras entre las relaciones interpersonales y el desarrollo técnico pedagógico



Barras entre las relaciones interpersonales y el desarrollo personal social



Barras entre las relaciones interpersonales y el desarrollo institucional



Anexo 11. Tabla de confiabilidad y baremación

**Prueba de normalidad**

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Decisión
	Estadístico	gl	Sig.	
D1: Implicancia	,107	106	,004	No normal
D2: Cohesión	,074	106	,191	Normal
D3: Apoyo	,113	106	,002	No normal
V1: Relaciones interpersonales	,088	106	,040	No normal
D1: Técnico-pedagógico	,208	106	,000	No normal
D2: Personal social	,107	106	,005	No normal
D3: Institucional	,107	106	,005	No normal
V2: Desarrollo profesional	,089	106	,039	No normal

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Baremo de las variables y de las dimensiones**

Variables y dimensiones	Niveles o rangos			
	Variable 1	Bajo	Moderado	Alto
Relaciones interpersonales.		28-65	66-103	104-140
D1: Implicancia.		12-27	28-43	44-60
D2: Cohesión.		8-18	19-29	30-40
D3: Apoyo.		8-18	19-29	30-40
Variable 2	Deficiente	Regular	Eficiente	
Desarrollo profesional	29-67	68-106	107-145	
D1: Técnico-pedagógico.	11-25	26-40	41-55	
D2: Personal social.	8-18	19-29	30-40	
D3: Institucional.	10-23	24-37	38-50	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Relaciones interpersonales y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023", cuyo autor es ARENAS ABARCA MARLENY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 28 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LOPEZ KITANO ALDO ALFONSO <b>DNI:</b> 09754852 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2064-3201	Firmado electrónicamente por: ALOPEZKI el 31-07- 2023 12:09:54

Código documento Trilce: TRI - 0625833