



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una I.E privada de Lambayeque

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Santisteban Uchofen, Karen Melissa ([orcid.org/0009-0009-7180-9126](https://orcid.org/0009-0009-7180-9126))

**ASESORAS:**

Dra. Sialer Alarcon, Jannet Alicia ([orcid.org/0000-0001-9943-755X](https://orcid.org/0000-0001-9943-755X))

Dra. Arrunategui Human, Betsy Pamela ([orcid.org/0000-0001-6240-2804](https://orcid.org/0000-0001-6240-2804))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

CHICLAYO – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Este trabajo investigativo lo dedico a Dios, por ser la fuente de sabiduría y fortaleza para continuar en este proceso de formación en mi vida personal y profesional. A mi querida madre y hermanos por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral que me han brindado a lo largo de esta meta propuesta en mi vida.

## **Agradecimiento**

Agradezco a los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo por haber compartido sus conocimientos durante la trayectoria de preparación de esta carrera, y de manera especial, a la Dra. Jannet Alicia Sialer Alarcón Asesora de mi tesis, quien ha guiado con su paciencia y sabiduría como docente para llevar a feliz término este grado de Master.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Tabla de ilustración.....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo (criterios de selección).....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis .....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	25
VI. CONCLUSIONES .....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Población según género de docentes. ....	16
<b>Tabla 2</b>	Desempeño docente .....	19
<b>Tabla 3</b>	Nivel de involucramiento en el proceso de aprendizaje .....	20
<b>Tabla 4</b>	Razonamiento, la creatividad y pensamiento crítico .....	20
<b>Tabla 5</b>	Evalúa el progreso de los aprendizajes para adaptar su enseñanza. ....	21
<b>Tabla 6</b>	Propicia un ambiente de respeto y proximidad.....	22
<b>Tabla 7</b>	Regula de manera positiva en la conducta de los educandos.....	22
<b>Tabla 8</b>	Estructura de la propuesta .....	33

## Tabla de ilustración

<b>Ilustración 1</b>	Caracterización de la propuesta.....	23
----------------------	--------------------------------------	----

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo diseñar un programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una I.E de Lambayeque. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo básica, con diseño no experimental -propositiva; la población y muestra estuvo conformada por 50 docentes de una I.E, la encuesta fue utilizada como técnica y el cuestionario como instrumento. Los resultados demuestran que el nivel de desempeño docente es medio de acuerdo con el 98%, la propuesta del programa se ha caracterizado por contener fundamentos teóricos y su validación fue dada a través del juicio de expertos. Se concluye que el diseño del programa de relaciones interpersonales ha buscado mejorar el desempeño docente en una I.E de Lambayeque, por cuanto este estilo es considerado como una estrategia efectiva que se centra en el desarrollo de las habilidades de los docentes, buscando generar cambios positivos en los actores educativos y en el entorno institucional.

**Palabras Clave:** Relaciones, interpersonales, Institución, educativa, desempeño.

## **Abstract**

The objective of the research was to design an interpersonal relations program to strengthen teaching performance in an educational institution in Lambayeque. The research approach was quantitative, basic, with a non-experimental - positive design; the population and sample consisted of 50 teachers of an educational institution, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument. The results show that the level of teaching performance is medium according to 98%, the program proposal has been characterized by containing theoretical foundations and its validation was given through the judgment of experts. It is concluded that the design of the interpersonal relations program has sought to improve teaching in an educational institution in Lambayeque, since this style is considered an effective strategy that focuses on developing teacher competencies, seeking to generate positive changes in the educational actors and in the institutional environment.

**Keywords:** Relations, interpersonal, Institution, educational, performance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Las relaciones interpersonales son de gran relevancia, es por ello que durante mucho tiempo han sido estudiadas en todo el mundo, se da en cualquier grupo de dos o más personas, ya sea en una empresa, entre amigos, en la familia o en instituciones educativas, diversos lugares y contextos.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2017) señaló que, en América Latina y España, las percepciones de los educadores sobre la interacción de los representantes del sector público difieren mucho en los distintos grupos. El 26% de maestros reportan malas relaciones interpersonales, por otro lado, el 85% de los educadores de las instituciones reportan problemas de confianza y amistad entre sus compañeros.

El ministerio de Educación (2019) señaló la dificultad para fortalecer la capacidad docente y formar docentes responsables. Debido a esto, las escuelas del país aún funcionan de manera tradicional y están lejos de una orientación basada en competencias. El acompañamiento pedagógico fue débil, incapaz de penetrar en la introspección de la práctica pedagógica, y se limitó a utilizar métodos técnicos para dar soluciones temporales a la urgencia que requería la educación. A partir del desempeño se evalúa la calidad de nuestros profesionales y determina la formación que ofrecemos. En este sentido los métodos de valoración tienen sus propias particularidades y funciones bien concretas, tomando en cuenta su aplicabilidad. Por esta razón, es importante explicar los métodos y estándares utilizados en la evaluación. Por ende, la competencia comprende la suma de ideas, valores y habilidades que adquiere el maestro para comunicarse con sus educandos.

El Ministerio de Educación (2020) realizó cursos de Inteligencia Emocional para consolidar la intervención de los educadores en la gestión de aprendizaje debido a la emergencia sanitaria pues su desempeño se ha visto afectado.

Cuenca (2018) mencionó en su estudio que el desempeño docente se analiza a partir del compromiso, la responsabilidad y la calidad de educación que brindan los docentes.



La transferencia eficaz y eficiente del conocimiento es responsabilidad del docente, y para ello, el docente debe estar capacitado para utilizar las TIC en el sistema educativo y, construyendo al educando como un todo, debe brindarle información sobre cómo adquirir un diplomado o maestría que motive a los educandos a continuar sus estudios.

El proceso de desempeño también depende de otros factores como son la particularidad de los servicios e infraestructura de las instituciones educativas (Tafur Puente et al., 2021).

En la localidad de Lambayeque se encuentra situada una Institución Educativa (I.E), en tal lugar se evidenció dificultades que limitan el desempeño docente debido a la insuficiencia de relaciones interpersonales, dado que no pueden expresar sus sentimientos, miedo a las llamadas de atención, falta de comunicación entre docentes y autoridades, poca cooperación y motivación, entre otros causantes; todo se refleja en situaciones como: Tiranía, bajo rendimiento educativo y desconexiones frecuentes entre las instituciones educativas, se ha observado que los maestros no se comunican continuamente para informar expectativas, metas y objetivos futuros; no existe constante contribución y trabajo en equipo entre educadores, y por ende afecta la calidad educativa. Estos hechos son consecuencia del vínculo interpersonal que impide un desempeño constante y motivador; tampoco se fomenta la introducción de métodos para enriquecer el aprendizaje e implementar las mejores prácticas. Por lo tanto, se intenta examinar los hechos presentados para proponer un programa de relaciones interpersonales que contribuya al logro educativo y al bienestar educativo.

Ante ello, se ha planteado como problema general: ¿Qué características debe tener el programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una I.E de Lambayeque?

Estos estudios se fundamentan por su valor teórico, se identifican y examinan componentes utilizando referencias actuales que sustentan el conocimiento de ambas variables de estudio para ser referenciadas en trabajos futuros. También en aras de la sencillez, porque nos permite analizar la situación observada durante un periodo de tiempo en un contexto educativo. Por su importancia social, también buscará mejorar los resultados de aprendizaje en la I.E,

motivando así a otras instituciones a diseñar e implementar programas que promuevan las relaciones interpersonales para fortalecer la calidad educativa. Desde un aspecto práctico, se trata de descubrir y dar a conocer los factores dominantes en los docentes en cuanto a su desempeño y su impacto o beneficios, y contribuir a las relaciones interpersonales.

En este sentido, será de gran utilidad dar a conocer la situación de estas variables para que se reestructure y proponga acciones para mejorar los aspectos documentados y desde un punto de vista metodológico, dados los procedimientos secuenciales que permiten brindar las herramientas necesarias para recolectar datos de manera objetiva y confiable, que luego serán utilizados para futuras investigaciones o tanto para el estudio de las variables como para la toma de decisiones al respecto relacionado, una metodología que le permite dar respuesta a los asuntos reportados.

Finalmente, se proporciona un modelo de programa de relaciones interpersonales para su uso en instituciones educativas con problemas relacionados con el desempeño docente. Además, se presentan instrumentos válidos que pueden ser utilizados para la evaluación.

Así mismo se presenta el objetivo general: diseñar un programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una I.E privada de Lambayeque. Objetivos específicos: i) Diagnosticar el nivel del desempeño docente que presenta una I.E de Lambayeque; ii) Caracterizar el programa con un sustento teórico; iii) Validar por juicio de expertos el programa de relaciones interpersonales.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional, según Puma (2018) en su estudio refirió como objetivo crear talleres en relaciones interpersonales para reducir la presencia de conflictos. En efecto muestran que las empresas deben contar con un programa de capacitación a los colaboradores para mejorar sus relaciones interpersonales, lo que incrementará su rendimiento y motivación. Además, descubrir técnicas y conocimientos que ayuden a crear un buen ambiente de trabajo que mejore el desempeño y la eficiencia de los involucrados.

Kozanitis, Ménard & Boucher (2018) Brasil, afirmaron como objetivo determinar los posibles efectos de la formación docente y del acompañamiento para docentes nuevos y docentes no capacitados. Este estudio fue cualitativa experimental, de diseño preexperimental, realizada a 22 docentes, concluyó que al comparar a los profesores noveles que se capacitaron y fueron acompañados con los que no fueron considerados, hay cierta diferencia. Por lo tanto, dichos resultados hacen notar que la capacitación o acompañamiento no son sostenibles en el tiempo.

Pincay D. (2018) realizó una investigación en Ecuador teniendo como objetivo identificar las relaciones laborales docentes y las relaciones interpersonales entre los docentes en la sociedad ecuatoriana. La metodología se desarrolló mediante investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional, se tomó como muestra a 32 maestros, para esto utilizó una encuesta y el instrumento empleado fue un cuestionario. Finalmente se concluyó que el porcentaje de docentes que coinciden en un nivel bueno es de 46.9 para la variable desempeño laboral, por otro lado, el porcentaje de la variable de relaciones interpersonales tiene un nivel poco significativo.

Simisterra (2019) en su investigación refiere que la evaluación de las relaciones interpersonales que mantenía el líder educativo con la convivencia escolar. Este estudio se presentó en un entorno descriptivo utilizando un protocolo de estudio de campo, transversal y no experimental. La muestra se asignó a 115 docentes de educación superior en ocupaciones administrativas. Los datos obtenidos fueron a través del cuestionario que estuvo constituido por 25 ítems. El instrumento utilizado se estableció mediante el método estadístico. Se concluyó

que, en las relaciones interpersonales, existe un acuerdo basado en la participación, mientras que ni están de acuerdo ni en desacuerdo en la resolución de disconformidad.

Castañeda (2018) realizó un estudio en Ecuador, declaró que el estudio en el momento del diagnóstico mostró el bajo nivel de afecciones interpersonales. El uso de soluciones estratégicas estuvo significativamente relacionado con la mejora de las relaciones interpersonales.

Sánchez (2019) realizó una investigación en la provincia de Jaén, tuvo como objetivo determinar estrategias de gestión participativa basadas en la teoría que sustenta Mary F., Kurk L., Elton M. y la teoría de las conexiones humanas en las organizaciones desde el enfoque de Anabell M. para fortalecer las relaciones interpersonales en educación secundaria de los docentes en la I.E. La metodología usada en esta investigación fue propositiva, la población estuvo conformada por 14 educadores. Se concluyó que las estrategias metodológicas pueden generar un aumento en las relaciones interpersonales, como también el sentido de afinidad en el grupo profesional de la I.E.

Hernández y Ceniceros (2018) señalaron el objetivo para medir la autoeficacia y el desempeño docente. El método fue cuantitativo, se realizó un protocolo no experimental de correlación transversal propuesto a 220 docentes y estudiantes; se utilizaron encuestas y cuestionarios; se concluyó que el grado de autoeficacia de los docentes se correlaciona con el desempeño. Existe una correlación positiva entre los niveles. Esto también se relaciona con la alta valoración de la práctica pedagógica.

Torres y Regatto (2018) identificaron las relaciones humanas en las unidades educativas utilizando métodos cualitativos y diseño bibliográfico, y los resultados y análisis de varios autores muestran que en las instituciones educativas deben existir buenos vínculos de comunicación para lograr buenos resultados. La relación para comprender la naturaleza de cada individuo y cómo incide en su comportamiento, los docentes son vistos como seres multifacéticos, y se concluye que la relación educativa es un factor que debe ser tomado en cuenta, pues el desarrollo profesional debe ser éticamente consciente, lo cual requiere un equilibrio a nivel personal, desarrollando así claramente habilidades para poder convivir

sanamente con los compañeros. Este estudio muestra la importancia de mantener buenas relaciones de comunicación en las I.E, debido a que el educador es proactivo, lo que significa que mantiene relaciones de comunicación con las instituciones superiores, educadores, estudiantes y orientadores familiares, mostrando así cómo los docentes pueden desenvolverse en su entorno laboral.

Estela (2018) refirió en su investigación si el desempeño docente se asocia con la gestión educativa. Para la investigación desarrollada en cuanto a la metodología, se refirió a los tipos básicos y correlacionales, incluyendo una muestra de 18 docentes y 3 directivos. Dos instrumentos se llevaron a cabo, y sus valores para el alfa de Cronbach fueron 0,827 y 0,853. Como resultado se mostró que el 85% apoya la gestión educativa y el 44% apoya la eficacia educativa. Los resultados muestran que existe un alto grado de asociación positiva entre las variables ( $r = 0,645$ ).

Masías (2019) realizó un estudio fue simplemente descriptivo dentro de un enfoque cuantitativo. El método de recolección de datos fue una encuesta y el medio fue un cuestionario. El resultado fue que la organización no utilizó método de comunicación.

A nivel nacional, Canaval (2019) investigó en Trujillo utilizó un enfoque cuantitativo y fue experimental, la investigación sustentada es un diseño cuasi-experimental con grupos de post-test y pre-test de 77 estudiantes. El procedimiento básico utilizado en este diseño es determinar las habilidades de comunicación interpersonal de los estudiantes, posterior a ellos se utilizó el plan de competencias docentes. A partir de esto, se puede concluir que el programa educativo fue efectivo ya que hubo una mejoría en las relaciones interpersonales de los educadores.

En Piura se ha observado malas relaciones interpersonales, bajos niveles de relaciones interpersonales entre los maestros, eso conlleva a la falta de comunicación ocasionando un ambiente desfavorable para el aprendizaje. Lo mismo ocurre con las malas relaciones interpersonales en el trabajo, debido a la falta de compromiso e identificación hace que los maestros no cooperen entre sí, no se comuniquen entre los agentes educativos de la institución, para su mejora continúa. (Camba, 2019).

Ochoa (2018) manifestó en su investigación utilizó como muestra a 52 trabajadores y se les aplicó dos instrumentos conformados por 14 ítems en la variable relaciones interpersonales y 18 ítems en la variable desempeño laboral. Finalmente arrojó una correlación Rho de Spearman de 0,744, 35 % a nivel interpersonal y un nivel medio de 35 % para el nivel de desempeño.

Atoche (2019) analizó las asociaciones entre las relaciones interpersonales de los maestros de un centro educativo en conjunto con la motivación laboral. Siendo la muestra conformada por ochenta docentes, siendo acreedores de dos cuestionarios sobre motivación en el trabajo y relaciones interpersonales. A manera de conclusión se observó que el tema de las relaciones interpersonales es relevante con motivación en el trabajo (Rho = . 830;  $p=0.0000<0.01$ ).

Portugal (2018), indagó sobre la comunicación asertiva, intentó argumentar la incidencia que tiene la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales. El método fue cuantitativo. concluyendo que existe una relación entre la planificación basada en la asertividad y las relaciones interpersonales.

Aguirre (2019) desarrolló su estudio analítico sobre el seguimiento de la práctica docente y su desempeño. A un estudio diseñado en términos de metodología, refiere que es cuantitativo-descriptivo-relativo. Durante el estudio, la muestra estuvo conformada por 30 docentes, la herramienta aplicada fue dos cuestionarios con escala de medición ordinal, estos resultados muestran que el apoyo didáctico que se brinda al personal docente tiene una relación significativa con su éxito en su labor profesional, por lo que es importante sobre todo brindar de manera regular y sistemática para mejorar su desempeño profesional.

Mautino, VI. (2019) para determinar la relación entre cobertura pedagógica y actividad educativa en instituciones educativas públicas; la relación entre la cultura, la política y la práctica inclusivas y el desempeño docente. La metodología se desarrolló mediante investigación cuantitativa, método hipotético-deductivo, tipo básico o de apoyo y nivel descriptivo. Se concluye que al existir un patrón de correlación de Spearman positivo, se establece la relación entre cobertura educativa y rendimiento académico.

Frías (2019) refirieron en su estudio usó una investigación cuantitativa, básica y descriptiva. Se tomó como muestra a 24 magistrales de la mencionada

institución. Como instrumento se utilizó el cuestionario enfocado a la variable de relaciones interpersonales. Los resultados indican que el grado de RI entre los docentes de la I.E pública es de 50%.

A nivel local, Varias (2017) refirió que puede concluir que hay una escasa correlación entre las 2 variables. Esto indica que hay una relación entre las mejoras del servicio educativo y el coaching en los docentes de dicha IE.

Las bases que sustentan mi investigación en cuanto a la teoría planteada por Morgan (2014) enfatizó que la teoría de las relaciones interpersonales sostenida por Harry Stack refiere a que cuando dos personas mantienen una conversación y una de ellas tiene un problema psíquico, la otra persona puede conversar de cualquier tema obteniendo buenas respuestas, pero cuando toca el punto bloqueado, esta se bloqueará en su propio mundo.

La Teoría de Goleman (1996) hace referencia que los individuos somos seres sociales por naturaleza, por consiguiente, somos responsables de relacionarnos con los demás en un entorno agradable, respetando cualidades, diferencias y tener en cuenta las ideas de cada uno y expresar nuestra opinión sobre nuestros puntos de vista sin temor rechazados.

Actualmente, Toalongo y Cabezas (2020) manifestaron que las relaciones interpersonales son esenciales en algunos entornos pictóricos requeridos ya sea de autodesarrollo o de equipo. Cabe resaltar que cierta cantidad de personas no tienen problemas para relacionarse e interactuar con las personas tienden a ser más notables, pero también existen personas que prefieren trabajar solas.

Jung (1991) identificó que existen relaciones interpersonales profundas conectadas a las capacidades que disponemos para trabajar de manera colaborativa, hacia un solo objetivo, resalta que el trabajo en conjunto da vida a cada individuo, haciendo un trabajo frecuente con personas de nuestro alrededor comunicándonos, respetando derechos y responsabilidades, fomentamos el trato justo y el trabajo colaborativo (p. 28).

La teoría de Sullivan sustenta la variable relaciones interpersonales, se enfoca en las características importantes de la personalidad de una persona con relación a la forma en que interactúa con los demás, enfatizando que el

comportamiento surge de lo que tiene con los demás, no como persona, ya que esa experiencia se da desde el nacimiento de un niño o niña. Sullivan enfatizó la importancia de las relaciones interpersonales y recalca que la ansiedad es un factor importante que destruye las relaciones interpersonales.

Del mismo modo, se cita a la teoría de Chiavenato (2010), define el desempeño como el comportamiento o comportamientos observados de las personas que son esenciales para el logro de las metas comunes. Por ello, definió la optimización del esfuerzo laboral como la cualidad más importante que debe tener o poseer una sociedad.

Las relaciones interpersonales tienen un fundamento teórico basado en el trabajo de Rogers (1985) y Maslow (1987) y algunas de las contribuciones de Erikson (1987). Maslow planteó el tema de las relaciones interpersonales en su teoría de las necesidades, que incluía información sobre las necesidades que tenía un individuo tanto de estima como de crecimiento personal.

Vargas (2018) nos indica que las relaciones interpersonales se pueden desarrollar en todos los aspectos sin límite alguno, debido a que mientras una se desarrolla, da la posibilidad de que aparezcan otras más, así mismo estas desarrollan las relaciones interpersonales que estaban listas para obtener su máximo potencial. En el colegio se tiene de carácter fundamental las relaciones interpersonales. (Tukiman et al.,2020, p. 846) la pedagogía se trata de la facultad y el compromiso de los educadores para lograr los objetivos de instrucción.

(Lasarus, 2020, p.620) afirmó que los educadores juegan un factor importante y fundamental en el aprendizaje de los educandos, debido a que ellos son las personas que impartirán los conocimientos y que también son los que alinean las actitudes y conducta de los educandos.

Sabemos que los educadores poseen conocimientos que son transmitidos a los estudiantes, no obstante tener un dominio de la materia no garantiza una óptima enseñanza, por esto los docentes deben contar con varias habilidades y capacidades que puedan ser de ayuda para mejorar día a día, deben tener manejo de muchas herramientas y equipos tecnológicos y también tener conocimiento acerca de los afectos de los educandos (Azeem & Khaizer,2018,p.108)



Sabemos que el perfil de los estudiantes va cambiando con el tiempo, es decir hay nuevas tendencias e influencia de la tecnología, por eso se dice que la educación es cambiante (Özgenel & Mert, 2019, p.421) Es por ello, que es importante evaluar el desempeño de los educadores.

Ghaffarian & Osam (2021) indicaron que la eficiencia intelectual de los estudiantes es reflejo de cómo se desempeña el educador en el salón de clases por eso a los docentes se debe evaluar cómo se desenvuelve oralmente, cuáles son sus actitudes, sus conocimientos y las estrategias pedagógicas utilizadas, todos estos puntos son factores importantes para tener una educación de calidad (p.121). Realizar las evaluaciones a los docentes permite medir sus conocimientos, habilidades y destrezas de esta forma puede recibir una retroalimentación y acrecentar en el proceso de enseñanza y otras funciones que se tiene como educadores (Ministerio de Educación, 2018, p.9).

Dioses (2019) determinó como las relaciones interpersonales afectan el desempeño de los maestros en los programas educativos, aplicando un método no experimental ,utilizando estadística descriptiva y negativa, con resultados positivos en cuanto al desempeño docente ya que 70% de los docentes se mantuvo en alto porcentaje, y el 60% tenía una buena condición. Además, el análisis emocional nos permitió encontrar una alta correlación entre las distintas pruebas y el índice de Pearson (0,824-0,680). El estudio encontró resultados muy positivos en cuanto al trabajo de los docentes y las relaciones interpersonales logradas a través de distintas estrategias a lo largo del proceso de enseñanza.

Quispe, S., y Yalli, E., en su investigación plantean que la forma de vincularse con la sociedad es un pilar fundamental para identificar las relaciones entre las personas, considerando como su objetivo principal, determinar de qué manera las relaciones interpersonales guardan coherencia con el aprendizaje organizacional, dejando como consecuencias un 33,2% de correlación positiva en cuanto a las variables, mientras que su dimensión habilidades tuvo un 32,2%; cooperación 33,5%, influencia 32,2%, autodeterminación 39,3%.

Varias (2018) realizó un estudio correlativo, descriptivo, no experimental, como objetivo principal fue precisar si existe correspondencia entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente. La población y muestra del estudio estuvo

conformada por 38 docentes quienes utilizaron encuestas y cuestionarios como técnicas y herramientas respectivamente para las variables de investigación. A modo de conclusión las relaciones interpersonales de la plana docente se encuentran en un nivel normal y los educadores deben utilizar metas y objetivos comunes como medio de integración para crear un ambiente que promueva las buenas relaciones interpersonales de los docentes; en otras palabras, el desafío es lograr que los docentes interactúen armónicamente y trabajen en equipo.

En cuanto a los enfoques conceptuales sobre las relaciones interpersonales Chiavenato (2000) el propósito de las relaciones interpersonales es fomentar la confianza y mantener la motivación emocional del estudiante para avanzar en el proceso de aprendizaje.

En lo que respecta al ámbito educativo, las relaciones interpersonales forman un camino de comunicación entre los integrantes de diferentes comunidades educativas Benito (2017)

De acuerdo con Ministerio de Educación (2018) el desempeño de los docentes hace referencia a los procesos que realiza un docente con el fin de aproximarse en su rol de educador a estudiantes de distintas edades.

Para la variable “desempeño docente” tenemos según Flores (2019) nos indica que el desempeño docente es componente del sistema de gestión pública en la parte de monitoreo y evaluación, en esta etapa se realiza una evaluación al docente en los aspectos de conocimientos y estrategias de aprendizaje, ellos deben contar con todas las herramientas necesarias para poder brindar un óptimo aprendizaje en los alumnos, además el lugar donde se brinden los conocimientos debe contar con la infraestructura adecuada, los materiales de trabajo y todos los factores involucrados dentro del aprendizaje de los alumnos, es importante indicar que los docentes tienen que encontrarse motivados constantemente para mantener un clima laboral y con los estudiantes agradable.

Finalmente se exponen las dimensiones de la variable relaciones interpersonales. Según Rogers (1985) las dimensiones presentadas son: comunicación, afecto, empatía y respeto. a) En cuanto a la dimensión comunicación, es expresar lo que una persona siente o quiere transmitir a través

de las palabras, los gestos y la escritura, como mecanismo que debe fomentarse en un ambiente propicio para las buenas relaciones interpersonales.

Medina (2017) afirma que formamos relaciones con las personas que nos rodean desde edades tempranas, pero estas suelen ser relaciones donde se forman conexiones reales, como las que se desarrollan entre amigos, colegas, profesores y otros. b) afecto, Razeeto (2017) señaló que el afecto se expresa a través de los sentimientos, hace referencia a una preferencia por alguien o algo, es una emoción positiva que despierta el interés, la armonía y el gozo, este sentimiento se encuentra entre las personas y se da en base a la reciprocidad. c) Según Cárdenas (2016), la empatía se caracteriza en ponerse en los zapatos de los demás y comprender sus preocupaciones, necesidades, sentimientos y características, nos permite ver las cosas desde la perspectiva del otro en vez de la nuestra. Arenas (2018) hizo mención que la empatía es una comprensión profunda del mundo interior, la capacidad de analizar y sentir a la humanidad. La empatía le permite a compartir y comprender los sentimientos de los demás desde otra perspectiva. d) Finalmente, Garbanzo (2016) hace referencia que el respeto es el valor que tenemos en relación con nosotros mismos y los demás. Una actitud hacia los demás es muy importante para asegurar la buena convivencia y el respeto, está muy relacionada con los derechos humanos. (p.94).

Por otro lado, la dimensión del desempeño docente adopta la teoría del Ministerio de Educación (2018), que da a conocer cinco tipos de desempeño docente, a saber: a) involucramiento activo de los educandos en el desarrollo del aprendizaje, aquí se verifica si los docentes logran aprender de cada alumno, hay que despertar interés en el desarrollo de un curso o actividad docente. b) Fomentar el razonamiento, la creatividad: verifica aquí si el docente presenta actividades donde los estudiantes generan ideas creativas o hacen uso de sus talentos al realizar actividades de enseñanza; c) evaluar el aprendizaje a lo largo del tiempo para ajustar sus conocimientos: la evaluación aquí se presenta durante las lecciones que los docentes realizan con los estudiantes, mediante el seguimiento del desarrollo y la evaluación de la clase, y también es eficaz si se brinda retroalimentación; d) Promueve un ambiente caracterizado por el respeto y la cercanía, evalúa la capacidad de los docentes para crear un ambiente respetuoso,

comprende los sentimientos de los estudiantes sobre la integración del equipo e)  
Regular de manera activa el comportamiento de los educandos: Los docentes utilizan las normativas de convivencia para regular el comportamiento de los educandos para mantener un ambiente de respeto.

Las teorías citadas y reflejadas en este trabajo son muy útiles en el diseño e implementación de proyectos de investigación, y estas teorías son fundamentales para este trabajo porque nos brindan una base científica y consistente para mantener la precisión en las siguientes actividades, las conclusiones de los antecedentes que fueron encontrados tuvieron mucha relevancia para las recomendaciones que presentamos en esta investigación.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de estudio

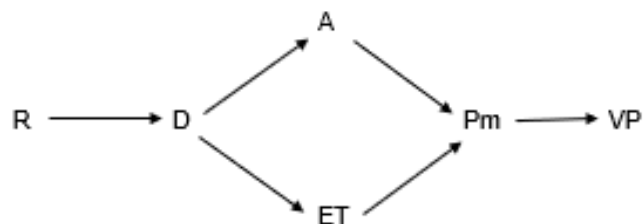
La presente investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo el cual se caracteriza por utilizar un proceso sistemático donde se miden variables, fue de tipo básica propositiva, generó nuevos conocimientos que dieron solución a diferentes problemas utilizando algunas herramientas de tecnologías que fueron consideradas un tipo de propuesta para realizar un trabajo de investigación similar en el futuro. (Hernández, 2019). Arias et al. (2019), mencionó que es descriptivo, ya que al utilizar el instrumento se recopiló información de lo observado, luego fue analizado y en base a ello se recomienda mejoras y no se modificaron las variables de estudio.

Según (Hernández, 2018), refiere que la investigación es cuantitativa porque recopila información a través de cuestionarios para procesar, analizar e interpretar datos. Es de tipo transversal, ya que se asignó de manera excepcional, y no existirá seguimiento.

##### *Diseño de investigación*

El estudio no fue experimental, por lo que los investigadores no interfirieron ni manipularon el comportamiento de las variables (Ramos-Galarza, 2021). Asimismo, serán focalizados porque se enfocan en brindar insumos prácticos a través de un modelo o programa que dé solución a eventos no rutinarios o contingencias presentados, satisfaciendo así una necesidad específica de atención inmediata (Peralta-Castro & Mayoral-Valdivia, 2022).

De acuerdo a lo mencionado por Hernández y Mendoza (2018), el estudio puede representarse mediante el siguiente esquema:



Donde:

R: Realidad de un centro educativo privado de Lambayeque

D: Diagnóstico a 50 maestros

A: Análisis abstracto de las variables relaciones interpersonales y desempeño docente

ET: Explicación basada en la teoría de competencias y teoría de desempeño docente

Pm: Programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en un centro educativo privado de Lambayeque

VP: Propuesta autorizada por juicio de expertos

### **3.2. Variables y operacionalización**

En cuanto a las relaciones interpersonales, Goleman (1996) hace referencia que los seres humanos somos seres sociales, por ende interactuamos con los demás, dándose un ambiente agradable escuchando las ideas de cada persona intercambiando opiniones, expresando un punto de vista distinto, sin temor a ser juzgado o rechazado.

El desempeñarse en la docencia posibilita generar oportunidades y de esa manera demuestre sus capacidades competentes y reciban retroalimentación necesaria para facilitar el proceso pedagógico y demás funciones necesarias para la mejora continua. (MINEDU 2018, p.9)

Las relaciones interpersonales tienen una definición operativa porque se basan en dimensiones, comunicación, afecto, empatía y respeto, Goleman (1996). El desempeño docente, por su parte, tiene una definición operacional, ya que esta variable se evaluará a través de un cuestionario, el contenido estuvo basado en cinco desempeños que los docentes evidenciaron en el aula, según (MINEDU 2018, p.9).

### **3.3. Población, muestra y muestreo (criterios de selección)**

#### **3.3.1. Población**

Fuentes et al., (2020), define a una población como un grupo de individuos con características similares, las cuales se quiere ser estudiadas o investigadas.

Por lo tanto, el presente estudio estuvo compuesto por 50 docentes en los niveles inicial, primario y secundario de un colegio privado de Lambayeque

### **3.3.2. Muestra**

Por tanto, para nuestra investigación la muestra estuvo conformada por 50 docentes de una institución privada de Lambayeque, conforme indica Hernández y Mendoza (2018).

**Tabla 1**

*Población según género de docentes.*

<b>Nivel</b>	<b>Inicial</b>	<b>Primaria</b>	<b>Secundaria</b>	<b>Total</b>
HOMBRES	0	11	9	20
MUJERES	8	10	12	30
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>50</b>

*Nota.* Área de dirección de una I.E privada de Lambayeque

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

### **3.4.1. Técnica**

Fuentes et al. (2020), la encuesta, es considerada una herramienta estratégica que ayudan al investigador a encaminar de estudio. El método utilizado en este estudio fue la encuesta, la misma que según Casas et al. (2018), lo que permite recopilar información relevante para el estudio, ya que se basa en diversas preguntas con el objetivo de obtener los datos necesarios de acuerdo con los objetivos planteados para encontrar resultados verificables.

### **3.4.2. Instrumento**

El instrumento utilizado fue un cuestionario que estuvo compuesto por 30 ítems divididos en dimensiones; involucra de manera activa a los educandos en el desarrollo de aprendizaje, promover el razonamiento, la creatividad y el análisis crítico, evaluar el progreso del aprendizaje para ajustar su enseñanza, crear un ambiente respetuoso, regularizar de manera activa el comportamiento de los educandos. La escala de respuesta se determinará de la siguiente manera: 1: nunca, 2: casi nunca, 3: a veces, 4 casi siempre, 5 siempre, donde se realizarán preguntas a los docentes para seleccionar la I.E con la finalidad de ser estudiada.

### **3.5. Procedimientos**

Para empezar, se reconoció que existen falencias en el centro educativo, las que serán enmarcadas como problemas locales. Luego, se investiga y analiza la literatura con el objetivo de examinar las variables después de considerar el contenido teórico. Como tercer paso, se prepararon cuestionarios para recopilar los datos necesarios para ayudar a resolver los problemas. Después, se tuvo que recoger información a través de los cuestionarios dirigidos a los sujetos muestrales, este proceso se efectuó de manera presencial. Finalmente, se analizó los datos recogidos mediante su respectivo procesamiento para terminar con la reducción de conclusiones y respectivas recomendaciones.

### **3.6. Métodos de análisis**

En cuanto a la validez, es la capacidad de un instrumento para medir, capturar y representar correctamente las herramientas de las variables. Después de llenar la encuesta y tabular las respuestas en Microsoft Excel, iniciamos el procesamiento de datos en el programa estadístico SPSS.

Luego del procesamiento de los datos, para una mejor comprensión, se presentan en forma de tablas de frecuencias y porcentajes mostrando los niveles relativos de las variables y dimensiones del estudio.



Por lo tanto, requerirá una evaluación experta del contenido y la estructura que tienen para determinar el constructo de interés, utilizando el V de Aiken para los cálculos.

De igual manera, se utilizó la escala tipo Likert para determinar el nivel de relaciones interpersonales de los educadores. Se consideró las normas APA séptima edición para la construcción de tablas de resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

En primera instancia se utilizaron instrumentos de medición validados y los datos obtenidos fueron confiables sin ninguna falsificación intencional con el objetivo de adaptarse a la realidad para mejorar el trabajo de los docentes. Desde la preparación hasta la redacción del informe final, se llevó a cabo de acuerdo con estándares justos y responsables, incluida la estricta adherencia de fuentes bibliográficas normas APA y la confidencialidad de los resultados de investigación.

Durante la investigación se tuvieron en cuenta principios éticos: respeto a la autonomía, privacidad y confidencialidad de los participantes, así como la libertad de decidir si desean participar en el proceso investigativo. Bajo el segundo criterio, se tomaron las medidas necesarias para evitar que se produzcan riesgos durante la investigación. En el tercer criterio, la beneficencia, la equidad,

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Diseñar un programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una I.E de Lambayeque.

En el presente capítulo se plasmó la información que fue recogida de los instrumentos plasmados.

En ese sentido, el programa se justificó por su conveniencia porque responde a una necesidad real de mejorar las relaciones interpersonales en la I.E, es relevante socialmente porque busca mejorar el desempeño docente, tiene implicancias prácticas porque brinda herramientas útiles para el ejercicio de las relaciones interpersonales, posee valor teórico porque aporta al conocimiento científico sobre las relaciones interpersonales, y tiene utilidad metodológica porque proporciona un modelo replicable para otras instituciones educativas que quieran implementar un programa similar.

Además, se rige por los principios psicopedagógicos de participación, pertinencia, integralidad, flexibilidad y gradualidad, los cuales orientan la metodología del programa. Por tanto, se ha estructurado en 13 talleres que abordan cada una de las competencias mencionadas, los cuales constan de una fase inicial, una fase de desarrollo y una fase final.

### **Evaluar el nivel de desempeño docente en una I.E privada de Lambayeque.**

Para la publicación de los respectivos resultados se utilizó una herramienta de cuestionario a 50 educadores de un centro educativo, con lo cual se logró los siguientes resultados:

**Tabla 2**

*Desempeño docente*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0-40	0	0%
Medio	41-80	49	98%
Alto	81-120	1	2%
Total		50	100%

*Nota.* Datos de la encuesta aplicada sobre el indicio.

**Interpretación:**

Los resultados que se muestran en la tabla 2, expone que el nivel de la variable desempeño docente de un centro educativo privado de Lambayeque es bajo en 0%, nivel medio en 98% y un nivel alto en 2% desde la percepción de los participantes del estudio. Tales resultados demuestran que existe la necesidad de fortalecer el desempeño docente mediante la implementación de estrategias adaptables y aplicables a la realidad.

**Tabla 3**

*Nivel de involucramiento en el proceso de aprendizaje*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0-8	0	0%
Medio	9-16	47	94%
Alto	17-24	3	6%
Total		50	100%

*Nota.* Datos de la encuesta aplicada sobre el indicio.

**Interpretación:**

Con respecto a la tabla 3, se puede apreciar que el nivel de involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje en una I.E privada de Lambayeque, bajo 0%, medio en 94% y alto en 6% según lo manifestado por los participantes del estudio, lo que demuestra que la regulación de comportamientos debe ser consolidada.

**Tabla 4**

*Razonamiento, la creatividad y pensamiento crítico*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0-8	1	2%
Medio	9-16	48	96%
Alto	17-24	1	2%

Total	50	100%
-------	----	------

*Nota.* Datos de la encuesta aplicada sobre la muestra.

**Interpretación:**

Los datos organizados en la tabla anterior demuestran el nivel de promover el razonamiento, la creatividad en una I.E privada de Lambayeque es bajo en 2%, medio en 96% y alto en 2% como señalaron los participantes del estudio, esto apunta a dificultades para fomentar el razonamiento, la creatividad y el juicio crítico, y hay evidencia de que estas áreas deben fortalecerse.

**Tabla 5**

*Evalúa el progreso de los aprendizajes para adaptar su enseñanza.*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0-8	0	0%
Medio	9-16	49	98%
Alto	17-24	1	2%
Total		50	100%

*Nota.* Datos de la encuesta aplicada sobre la muestra.

**Interpretación:**

En la tabla 5, como se observó el nivel de valoración del progreso del aprendizaje se estimó que desde la perspectiva de los encuestados fue baja en 0%, en nivel medio 98% y alto en 2% en una I.E privada de Lambayeque, lo que deja en evidencia que existe la necesidad de fortalecer el aprendizaje en valores y principios sólidos.

**Tabla 6***Propicia un ambiente de respeto y proximidad.*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0-10	0	0%
Medio	11-21	49	98%
Alto	22-32	1	2%
Total		50	100%

*Nota.* Datos de la encuesta aplicada sobre la muestra.**Interpretación:**

En la tabla 6, se puede observar que el nivel de creación de un ambiente de respeto y proximidad en una I.E privada de Lambayeque es baja en 0%, en nivel medio 98% y en alto 2% según lo manifestado por los participantes del estudio, esto demuestra que se debe fortalecer la aplicación de valores y principios, y deben ser consolidados para la mejora continua.

**Tabla 7***Regula de manera positiva en la conducta de los educandos.*

Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0-5	2	4%
Medio	6-11	46	92%
Alto	12-16	2	4%
Total		50	100%

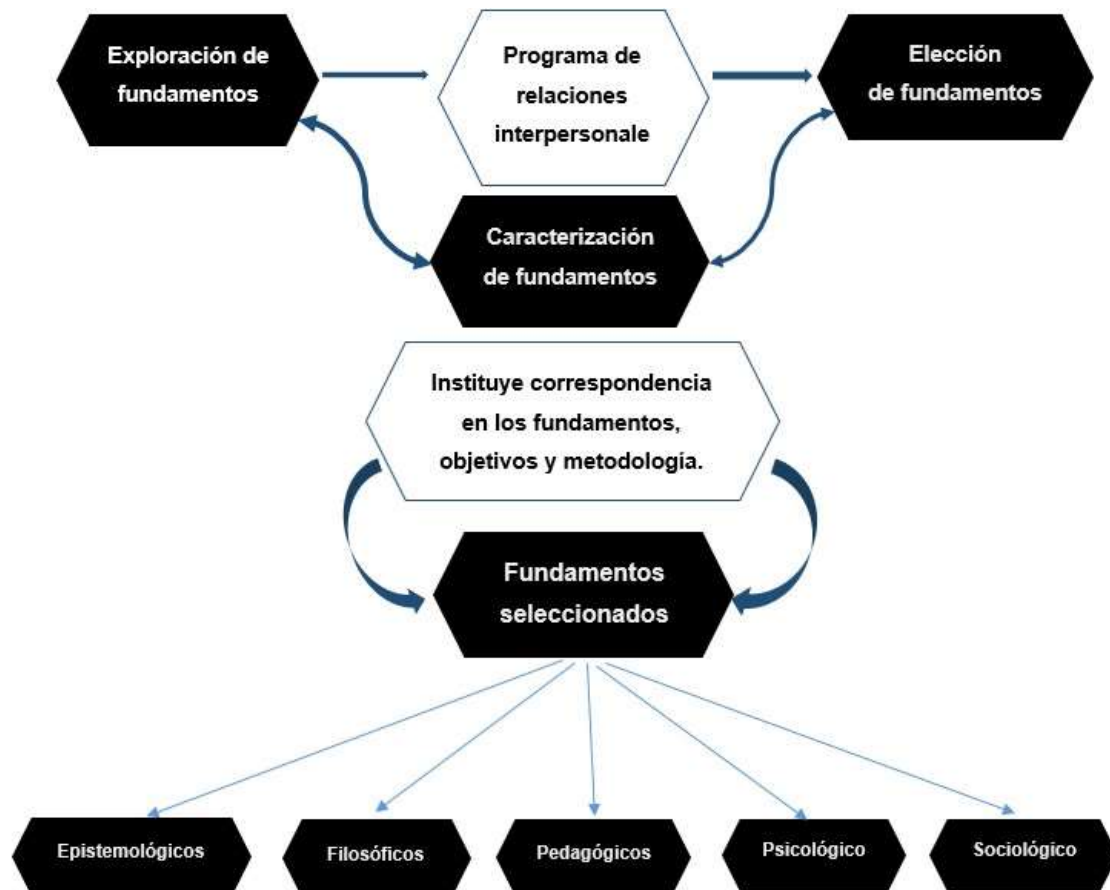
*Nota.* Datos de la encuesta aplicada sobre el indicio.**Interpretación:**

En la tabla 7, se puede apreciar el nivel de regulación positiva de la conducta estudiantil en un colegio particular de Lambayeque, los participantes indicaron que el nivel bajo fue 4%, el nivel medio 92% y el nivel alto 4%. El estudio muestra que el comportamiento de los estudiantes debe ser evaluado de manera positiva.

### 4.3 Caracterizar la propuesta con fundamentos teórico.

#### Ilustración 1

##### *Caracterización de la propuesta*



*Nota.* Elaboración propia

La aprobación de la propuesta del programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño pedagógico en el centro educativo privado de Lambayeque reflejó que la propuesta es factible para ser ejecutada en el centro educativo.

**4.4 Validar la propuesta del programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente.**

**Tabla 8**

*Validación del programa del desempeño docente*

Criterios	Validador 1		Validador 2		Validador 3	
	Si	No	Si	No	Si	No
Pertinencia con el problema	X		X		X	
Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		X		X	
Pertinencia en dimensiones e indicadores.	X		X		X	
Pertinencia con los principios de la redacción	X		X		X	
Pertinencia en los fundamentos teóricos	X		X		X	
Pertinencia con la estructura.	X		X		X	
Pertinencia de la propuesta	X		X		X	
Es aplicable al contexto de la investigación	X		X		X	
Soluciona el problema de la investigación	X		X		X	
Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		X		X	
Es viable en su aplicación	X		X		X	
Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		X		X	

## V. DISCUSIÓN

La finalidad del estudio es diagnosticar el nivel del desempeño docente que presenta una I.E privada de Lambayeque, caracterizar el programa con un sustento teórico y finalmente validar por juicio de expertos el plan del programa de relaciones interpersonales.

Los resultados de la aplicación y procesamiento de los datos se muestran en esta sección, se discutió con trabajos de investigación previos y teoría científica relacionada con las variables investigadas. Por lo tanto, el propósito de este estudio fue diseñar un programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una I.E privada de Lambayeque con el objetivo de maximizar la calidad educativa.

De acuerdo con lo analizado en el objetivo general, el cuál fue diseñar un programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en un centro educativo privado de Lambayeque, posee las cualidades de firmeza, pertinencia y relevancia, se enfatizó que el diseño de un programa está enfocado en desarrollar habilidades en las áreas de cognición, comportamiento y actitud, así como en las relaciones e interacciones entre las personas. Desde este punto de vista, se considera que las etapas del programa parten de una visión que nutre la previsión, por lo que se considerarán los siguientes momentos o fases: Planificación de actividades que estén debidamente determinadas por las necesidades de atención en función del diagnóstico de las necesidades de la población de estudio. Así mismo se basa en principios psicológico; pedagógicos; Además, se realizaron 13 talleres de diversas habilidades interpersonales.

En cuanto a los resultados del primer objetivo, se encontró que el nivel de logro en la institución privada de Lambayeque representa una tendencia promedio en base a las respuestas del 98%, el 2% indicó una tendencia alta y el 0% indicó que así bajo; en tanto, tales resultados demuestran que existe la necesidad de fortalecer el desempeño docente mediante la implementación de estrategias adaptables y aplicables a la realidad. Por lo cual, la evaluación del desempeño del educador permite brindar nuevos objetivos para la mejora continua, entre estos objetivos está el potenciar sus habilidades y competencias, esto generará una constante retroalimentación para mejorar sus procesos de enseñanza, es decir se hará uso



de las lecciones aprendidas en cada etapa que se ha venido desarrollando el educador (Minedu 2018, p.9). Los resultados presentados anteriormente concuerdan con lo definido por Ochoa (2018) ya que los investigadores reportaron que estas habilidades muestran una tendencia promedio de 79%, destacando la importancia de mejorar el desempeño docente para mejorar la motivación, el compromiso y el desempeño de los actores educativos para el nivel de rendimiento.

Por otra parte, el nivel de desempeño docente en su dimensión implica de manera activa a los educandos en el proceso de aprendizaje, en una I.E privada de Lambayeque presenta una tendencia media en base con lo referido por el 94%, el 6% ha mencionado que la tendencia es alta y el 0% manifiesta que es baja; en tanto, estas cifras demuestran que existen ciertos desaciertos asociados con el planteamiento de acciones correctivas, por cuanto estas no permiten solucionar de manera total los inconvenientes presentados e impide la mejora continua. Este resultado se correlaciona con un estudio de Tambunan et al. (2021) concluyeron que el 49% de los docentes no utilizaban estrategias para involucrar a los estudiantes en el aprendizaje en el aula, razón por la cual no tenían éxito en las asignaturas. Ambos estudios muestran que los maestros que desarrollan estrategias para involucrar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje involucrándolos en actividades dinámicas que desarrollan el plan de estudios del aula se reflejarán en mejores calificaciones, y esto evidencia un mayor rendimiento académico. Por esa razón, el análisis presentado resalta la importancia de fortalecer el desempeño docente y el juicio crítico en el ámbito educativo, esto debido a que resulta evidente la falta de relaciones interpersonales afectan el desempeño docente.

Del mismo modo, se ha reflejado que el nivel de desempeño docente en su dimensión promover el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico, presenta una tendencia media en base con lo referido por el 96%, el 2% ha mencionado que la tendencia es alta y el 2% manifiesta que es baja; en tanto, estas cifras demuestran que no se practican de manera continua el razonamiento y creatividad durante el desarrollo de sus actividades, y esto destacó la necesidad de que se adopten estrategias de mejora que contribuyan con el fortalecimiento de las actividades en clase. Los hallazgos presentados con anterioridad concuerdan con

lo expuesto por Mabena et al. (2021), en su investigación pudieron establecer que el 43% de docentes carecen de una buena preparación como pedagogos, lo que incide en gran medida en los educandos para no lograr los resultados esperados, debido a que los docentes no fomentan la creatividad o no permiten que los estudiantes desarrollen el pensamiento crítico, debido a la monotonía en el desarrollo de sus clases. Ambos estudios muestran la importancia de desarrollar estrategias y actividades para incrementar la creatividad en el desarrollo del aula, así como analizar las diferentes situaciones que se presentan para que los estudiantes puedan realizar evaluaciones y conclusiones concretas que ayuden a mejorar el desempeño profesional. Por esa razón, es necesario que docentes tomen acciones concretas para fortalecer el desempeño docente, promover el nivel de razonamiento, la creatividad y pensamiento crítico.

De la misma manera, se ha reflejado que el nivel de desempeño docente, en su dimensión, evaluando el progreso del aprendizaje para concordar con la enseñanza, y la variable denominada rendimiento académico muestra una tendencia promedio en base al 98%, el 2% ha mencionado que la tendencia es alta y el 0% manifiesta que es baja; en tanto, estas cifras han puesto en evidencia que aún se presentan serias dificultades, las cuales están asociadas con el nivel de evaluación del progreso de la formación educativa para adecuar su enseñanza, y esto suscita que no se lleven a cabo las labores de manera oportuna y apropiada.

Este resultado se correlaciona con el estudio realizado por Galang & Budi (2020) quienes concluyeron que el desempeño docente afecta el rendimiento académico de los estudiantes, debido a que los 48% de maestros no se desempeñaron adecuadamente debido a la falta de una buena supervisión y retroalimentación en las sesiones que impartieron a sus estudiantes por lo que los estudiantes no se desarrollaron sus habilidades, destrezas para resolver y comprender situaciones relacionadas con la vida cotidiana. Ambos estudios enfatizan la importancia del monitoreo y seguimiento del trabajo profesional realizado por los estudiantes, ya que identifica debilidades y vacíos, y en base a ello se trabaja en la mejora continua de los educandos. En ese sentido, estas inferencias destacan lo referido en la teoría implícita de las relaciones interpersonales por cuanto esta teoría influye en la manera en la que se valoran y

evalúan las habilidades de los docentes, puesto que las creencias subyacentes sobre qué características y comportamientos son importantes en un docente, los cuales pueden variar de acuerdo con las personas y los contextos específicos. Por esa razón, se considera evidente que la falta de desempeño docente en el ámbito educativo puede tener un impacto significativo en una I.E..

De la misma manera, se ha reflejado que el nivel de desempeño docente, en su dimensión, el cual se centró en determinar la relación entre un ambiente propicio para el respeto y proximidad, la variable que se denominó logro de aprendizaje presenta una tendencia media en base con lo referido por el 98%, el 2% ha mencionado que la tendencia es alta y el 0% manifiesta que es baja; al mismo tiempo estos números muestran que aún existen serias dificultades para crear un ambiente de respeto y proximidad, y esto ocasiona que no se lleven a cabo las labores de manera óptima. Este resultado se relacionó con la investigación realizada por Inga (2019) quien concluyó que existe una correlación significativa entre crear un ambiente de respeto e intimidad y el rendimiento académico. Ambos estudios sintetizaron la importancia de crear un ambiente de respeto y colaboración para que los estudiantes mejoren su rendimiento académico apoyando a sus compañeros con problemas de aprendizaje. En ese sentido, estas afirmaciones destacan lo referido en la teoría científica de las relaciones interpersonales porque proporciona un marco de referencia valioso para comprender cómo las habilidades y características de los docentes pueden influir en su desempeño. Por tanto, a través de un ambiente caracterizado por el respeto y la intimidad, los maestros pueden desarrollar y fortalecer sus habilidades para promover el éxito y crecimiento de los estudiantes en las escuelas que son el futuro del país. Por esa razón, es necesario que docentes tomen acciones concretas para fortalecer el desempeño docente, propicia un ambiente de respeto y proximidad en clase.

Mientras tanto, estas cifras muestran que el nivel de regula positivamente el comportamiento de los estudiantes no se practica de forma continua y esto resaltó la necesidad de seguir investigando. Por otro lado, este estudio reveló la existencia de correlaciones moderadamente positivas para el nivel de desempeño docente, en su dimensión, regulando positivamente el comportamiento de los estudiantes. Con base en lo informado por el 92 por ciento, el 4 por ciento ha declarado que la

tendencia es alta y el 4 por ciento afirma que es baja. Los hallazgos presentados con anterioridad concuerdan con lo expuesto por Toropova et al. (2019) quienes mencionan que la tendencia de estas dimensiones en su investigación llegó a la conclusión de que la efectividad del docente en cada uno de sus componentes, como el dominio de la materia, la experiencia docente y el manejo del comportamiento de los estudiantes, fue alta. Como resultado de las dos investigaciones, se concluye que  $r = 0.85$  y  $p = 0.000$ , y que es crucial que los docentes entiendan cómo manejar y controlar el comportamiento de sus estudiantes para evitar interrupciones en el aprendizaje y lograr los resultados deseados. resultados. De esta manera, la teoría científica de las relaciones interpersonales se destaca en estas afirmaciones porque ofrece un marco útil para comprender cómo las cualidades personales y las habilidades profesionales de un docente pueden afectar su eficacia docente.

En lo referente al segundo objetivo el cuál fue caracterizar el programa, se ha observado que esta propuesta de relaciones se basa en la relación interpersonal, la cual busca generar un cambio positivo en la I.E, para sustentarse, se ha caracterizado que esta propuesta de relacionarse se basa en las relaciones interpersonales y busca generar un cambio positivo en la IE. Se ha caracterizado por presentar diversos fundamentos teóricos dentro de los marcos filosófico, pedagógico, psicológico y sociológico. Es así como el enfoque sistémico se sustenta en el constructivismo, la teoría de la acción y otros fundamentos epistemológicos. Por otro lado, el humanismo, el aprendizaje experiencial, el aprendizaje colaborativo y el aprendizaje continuo son sus pilares filosóficos. Del mismo modo, se fundamenta en la teoría de la autodeterminación y la inteligencia emocional, que posibilitan el desarrollo de relaciones asertivas y solidarias. En cuanto a los fundamentos sociológicos, se basan en las teorías de la acción social y el cambio organizacional. Estos fundamentos teóricos nos permitieron caracterizar esta propuesta para lograr un cambio constructivo dentro de la organización. Los hallazgos presentados con anterioridad concuerdan con lo mencionado por Canaval (2019) afirma que su programa está respaldado por la teoría científica, lo que sugiere que se basa en investigaciones y pruebas sólidas. Esto es positivo porque significa que el enfoque del programa se basa en principios comprobados y puede basarse en resultados exitosos anteriores. A partir de esto,

se puede concluir que el programa educativo fue efectivo ya que hubo una mejora en las relaciones interpersonales de los docentes.

Finalmente, de acuerdo con el tercer objetivo, que es la validación de la evaluación del tema de investigación por parte de expertos, quienes lo han examinado de forma detallada e individual, teniendo en cuenta tanto el contenido como la forma de estructuración. Esto requiere un análisis crítico de cada uno de sus componentes, objetivos, estrategias y acciones propuestas correspondientes. También vale la pena mencionar que los conceptos, objetivos, justificación, fundamentos, principios psicoeducativos, caracterización, estructura, estrategias de implementación y aspectos de evaluación se toman en cuenta para validar la información contenida en esta propuesta. Además, los expertos evaluaron los criterios de elegibilidad del estudio a partir principalmente de las preguntas, objetivos y supuestos, variables, dimensiones e indicadores, fundamento teórico, estructura de la investigación y diagnóstico del problema; Uso sostenible en el tiempo, factibilidad y aplicabilidad para su uso en otros centros de aprendizaje de similar calidad. Los hallazgos presentados con anterioridad son semejantes a los presentados por Vargas (2018) nos indica que las relaciones interpersonales se pueden desarrollar en todos los aspectos sin límite alguno, debido a que mientras una se desarrolla, da la posibilidad de que aparezcan otras más, así mismo estas desarrollan las relaciones interpersonales que estaban listas para obtener su máximo potencial, Por lo tanto, sus recomendaciones fueron validadas por revisores expertos, asegurando su validez para el contexto de la investigación. Estos hallazgos resaltan de qué se ocupan las teorías implícitas de las relaciones interpersonales y, por lo tanto, al validar la planificación interpersonal, los juicios de expertos pueden ayudar a identificar y comprender las creencias implícitas sobre las relaciones interpersonales en el contexto de los entornos educativos. Esto brindará la oportunidad de adaptar las propuestas del programa para abordar la posible resistencia o sesgo en la implementación. Una validación exhaustiva de la propuesta por parte de expertos en el tema de investigación es un paso crucial para garantizar su calidad y pertinencia.

## VI. CONCLUSIONES

1. El desarrollo del programa de relaciones interpersonales tuvo como objetivo mejorar la eficacia del desempeño docente en un centro educativo privado de Lambayeque, ya que este estilo se considera una estrategia efectiva para desarrollar la eficacia del desempeño, encaminada a generar cambios positivos en las instituciones educativas con los autores principales.
2. El grado de desempeño docente en una I.E privada de Lambayeque es medio; el 98% porque no cuenta con las habilidades y destrezas necesarias para solucionar los problemas que se presentan en el centro educativo. Asimismo, considerando sus dimensiones, se encontró que facilita el razonamiento, la creatividad, el análisis crítico, evalúa el progreso del aprendizaje, fomenta un ambiente caracterizado por el respeto y en definitiva regula positivamente el comportamiento de los estudiantes con un promedio de 94%, 96%, 98% y 98%, 92% de manera pertinente.
3. La propuesta del programa de relaciones interpersonales se ha caracterizado por contener fundamentos, filosóficos, pedagógicos, psicológicos, sociológicos y teóricos epistemológicos, de Rogers , Maslow y algunos de los aportes de Erikson, incluyeron en su información las necesidades que tenían las personas tanto de estima y de autorrealización; además la propuesta está diseñada en 13 talleres que nos ayudarán en la mejora continua.
4. La aceptación de la propuesta del Programa de Relaciones Interpersonales para mejorar la Eficiencia del desempeño docente fue realizada por expertos en la materia que confirmaron la relevancia, confiabilidad y objetividad de la investigación y la aplicación en el campo de investigación, debido al v Aiken de la propuesta con un equivalente a 1.00.

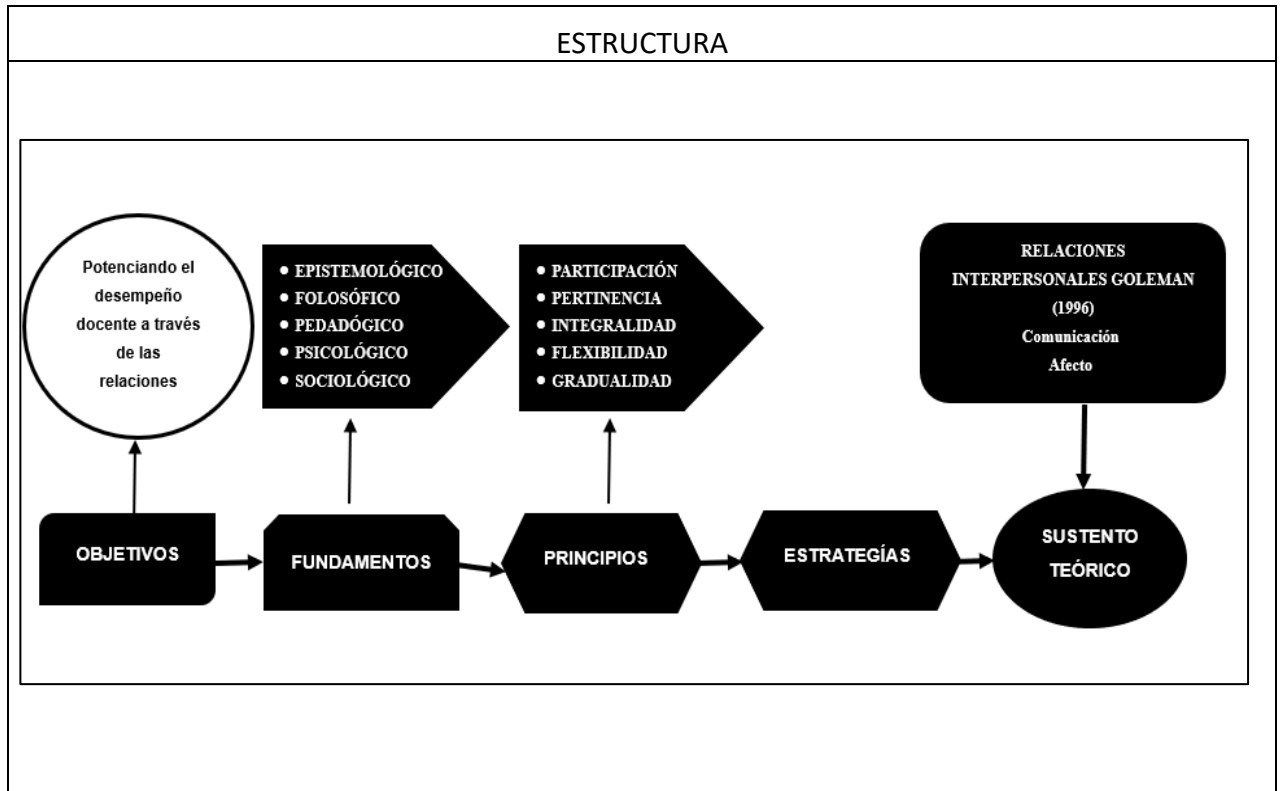
## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los educadores del centro educativo privado de Lambayeque, deben implementar un programa de relaciones interpersonales para mejorar la efectividad del aula de una manera que tenga un impacto positivo a largo plazo, asegurando así la retención de habilidades y resultados positivos a lo largo del tiempo.
2. Se espera que los docentes de la I.E Lambayeque participen de manera efectiva y continua en el desarrollo curricular e individual para empoderar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, promueva el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico, evalúe de manera progresiva los aprendizajes para adecuar su enseñanza, propicie un ambiente de respeto, proximidad, y finalmente regule de manera positiva el comportamiento de los educandos.
3. A los docentes del centro educativo privado de Lambayeque, deben establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para medir el impacto del programa en la I.E para que se puedan hacer ajustes en caso de ser necesario.
4. A los docentes del centro educativo privado de Lambayeque, recopile sus perspectivas con base en la retroalimentación de los participantes para mejorar continuamente y adaptar el programa a las necesidades cambiantes de la institución.

## VIII. PROPUESTA

Tabla 8

Estructura de la propuesta



*Nota:* Elaboración propia



## REFERENCIAS

- Aguirre, A. (2019). El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente de la I.E N° 14793 "Luciano Castillo Colonna", Bellavista, Sullana, 2019. (Tesis posgrado). Universidad César Vallejo, Sullana. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42724>
- Arenas T. (2018). La convivencia pacífica: El reto de la psicología educativa para la transformación social. *Aibi Revista De investigación, administración E ingeniería*, 6(2), 50-54. <https://doi.org/10.15649/2346030X.480>
- Arias, W., Sánchez, M. y Zeballos, C. (2019). Síndrome de Burnout, satisfacción laboral y relaciones interpersonales en profesores de una I.E de Arequipa. *Revista Autónoma*, 2(1).
- Atoche, M. (2019). Relaciones interpersonales y motivación laboral de los docentes de la I.E Fe y Alegría N° 18, Sullana - Piura, 2019 [Tesis de maestría]. In Universidad César Vallejo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2951823>
- Azeem, N., & Khaizer, M. (2018). Exploring Teacher Performance: A Review of Concepts and Approaches. [Explorando el desempeño docente: una revisión de conceptos y enfoques]. *Revolutionalising Research Practices in Education and Human Resource Development*, 1(1), 108-118. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/329880401\\_Exploring\\_Teacher\\_Performance\\_A\\_Review\\_of\\_Concepts\\_and\\_Approaches](https://www.researchgate.net/publication/329880401_Exploring_Teacher_Performance_A_Review_of_Concepts_and_Approaches)
- Camba, V. (2019). Relaciones interpersonales y comunicación asertiva en los docentes de las instituciones educativas rurales de la parroquia Cone, Yaguachi, Guayas, 2018 (Tesis grado). Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.
- Benito, B. (1992). Las relaciones interpersonales de los profesores como fuentes de satisfacción. Castelló de la Plana/Castellón de la Plana, España.
- Canaval, C. (2019) Programa educativo para mejorar las relaciones interpersonales en estudiantes de educación primaria de una I.E particular – Trujillo. <http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/5073/1/>.
- Cárdenas Pérez, Alisva (2016). Calidad en la gestión universitaria ecuatoriana: Una búsqueda latente de eficiencia educativa. *Multiciencias*, 16(2),194-201.[fecha de Consulta 8 de Agosto de 2020]. ISSN: 1317- 37 2255. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=904/90452745010>

Casas, J., Repullo J., Labradora J., y J., Campo. (2018). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Aten Primaria* 2003;31(8):592-600.

Cuenca, R., & Vargas Castro, J. C. (2018). Perú: El estado de políticas públicas docentes. <https://elibro.net/ereader/elibrodemo/79598>

Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mac Graw Hill.

Chiavenato, I., & Villamizar, G. A. ; T. (2000). *Administración de recursos humanos*. McGrawHill Interamericana.

Dioses, M. (2019). Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. N° 20508 "San Francisco de Asís", la Quinta-Marcavelica.

Estela Campos, T. Y. (2018). *Gestión Educativa y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas del Nivel Secundaria del Distrito de Pimentel*. UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

Flores Mendoza, R. L., Cervantes Penagos, M. angel, & García Nares, A. (2019). *Evaluación del desempeño del Gobierno Corporativo*. <https://elibro.net/ereader/elibrodemo/124949>

Fuentes D., Toscano, A., Malvaceda E., Díaz, J. y L., Díaz (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos de las ciencias administrativas y contables*. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana. <https://doi.org/978-958-764-879-9>

Frías, L y R, Contreras. (2019). Relaciones interpersonales en los docentes de la I.E San Juan Maynas, Moyobamba - 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de repositorio de la ucv: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45888oai:repositorio.ucv.edu.pe:20.500.12692/45888>

Fuentes D., Toscano, A., Malvaceda E., Díaz, J. y L., Díaz (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos de las ciencias administrativas y contables*. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana. <https://doi.org/978-958-764-879-9>

- Galang, M., & Budi, A. (2020). Students Mathematics Learning Achievement from Mathematics Teacher Performance. [Logro de aprendizaje de las matemáticas de los estudiantes desde el punto de vista del desempeño del maestro de matemáticas y las principales competencias gerenciales]. *Indonesian Journal of Mathematics Education*, 3(2), 76-86. doi:DOI: 10.31002/ijome.v3i2.3375
- Garbanzo-Vargas, Guiselle M.. (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 6787. <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v40i1.22534>
- Ghaffarian, S., & Osam, N. (2021). A Study of Teacher Performance in English for Academic Purposes Course: Evaluating Efficiency. [Un estudio del desempeño docente en inglés con fines académicos Curso: evaluación de la eficiencia]. *SAGE Open*, 1(1), 118-129. doi:10.1177/21582440211050386
- Goleman, D. (1996) *Emotional Intelligence*. 4th Ed. Edit. Kairos. Madrid P. 84122
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. McGrawHill
- Jung, G. (1991) *Children's Soul Conflicts* editorial Paidos educator. Barcelona Buenos Aires Mexico. 2nd edition p. 27
- Kozanitis, Ménard y Boucher (2018). *Capacitação e acompanhamento pedagógico de novos professores universitários: efeitos sobre o uso de estratégias de ensino*. Tesis doctoral. DOI: <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.13i2.0003>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación*. 6ta edición. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Lasarus , P. (2020). Teacher Performance in the Perspective of Teacher Leadership and Competence. [Desempeño Docente en la Perspectiva del Liderazgo y Competencia Docente]. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 10(2), 619-626. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.29322/IJSRP.10.02.2020.p9885>
- Losada-Sierra, Manuel. (2020). La administración científica de la Educación y la condición contingente del ser humano. *Educação & Sociedade*, 41, e227542. Epub July 15, 2020.<https://doi.org/10.1590/es.227542>

- Mabena, N., Namayammu, P., & Serole, S. (2021). Factores que contribuyen al rendimiento deficiente del estudiante en Matemáticas: Un caso de selección de escuelas en la provincia de Mpumalanga, Sudáfrica]. *Problems of Education in the 21st Century*, 79(3), 451-466. Obtenido de <https://doi.org/10.33225/pec/21.79.451>
- Medina. (2017) Programa de estrategias metodológicas para el cambio de actitudes docentes hacia la inclusión de estudiantes con habilidades diferentes en las instituciones educativas del nivel primario del distrito de Lambayeque (Tesis de Magister en Educación.) Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo-Perú.
- Ministerio de Educación (2019, 22 de noviembre). R. VM. N° 290-2019 denominada "Norma que establece disposiciones para el desarrollo del Acompañamiento Pedagógico en IIEE focalizadas de la EBR, para el periodo 2020-2022". <https://bit.ly/378OR9D> Ministerio de Educación del Perú (2020).
- Ministerio de Educación. (2018). Rubricas de observación en el aula para la evaluación docente. MINEDU. Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6704>
- MINEDU. (2018). Rúbricas de observación de aula para la evaluación del desempeño docente: manual de aplicación. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6704>.
- MINEDU. (2018). Marco del buen desempeño docente. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación (MINEDU). (2020). Marco del buen desempeño docente. MBDD\_color1 (minedu.gob.pe)
- Morgan, J. (2014). The Interpersonal Psychotherapy of Harry Stack Sullivan: Remembering the Legacy. *Journal of Psychology & Psychotherapy*. 4(6). 10.4172/2161-0487.1000162
- Ochoa, G. (2018). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Junín-Huancayo 2017. Huancayo, Perú. Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Rivas\\_LMG.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Rivas_LMG.pdf)
- Özgenel, M., & Mert, P. (2019). The role of teacher performance in School Effectiveness. *International Journal of Education Technology and Scientific Researches*, 4(10), 417-434. Obtenido de

[https://www.academia.edu/42064465/The\\_Role\\_of\\_Teacher\\_Performance\\_in\\_School\\_Effectiveness](https://www.academia.edu/42064465/The_Role_of_Teacher_Performance_in_School_Effectiveness)

Paz, E. (2018). La Ética en la Investigación Educativa. Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación, 6(1), 21–25. <https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/219/327>.

Pincay, D. y Cruz, V. (2018). Desempeño Laboral y relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa: Agustín Castro Espinoza, Guayaquil, Ecuador-2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Mej%C3%ADa\\_CE-SD.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Mej%C3%ADa_CE-SD.pdf)

Portugal, C. (2018) Influencia de la comunicación asertiva en las relaciones interpersonales de las estudiantes del iv ciclo de la carrera profesional de educación primaria del instituto de educación superior pedagógico público Arequipa 2018. Tesis presentada en la Universidad San Agustín. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7985>.

Puma, S. (2018). Diseño de un programa de talleres de capacitación de relaciones interpersonales enfocado en el clima laboral de la empresa PROAVICE CIA LTDA, DMA 2017-2018. Quito: Tecnológico superior Cordillera. Obtenido de <https://dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/4393/1/84-RHP-17-18-1723502355.pdf>

Razeto, A. (2017). Más confianza para una mejor escuela: el valor de las relaciones interpersonales entre profesores y director. Cuadernos de Investigación Educativa, 8(1), 61-76. <https://doi.org/10.18861/cied.2017.8.1.2639>

Rogers, C. (1985). Therapy, personality and interpersonal relationships, Buenos Aires new vision. Paidós. Barcelona, Spain, pp. 89 - 108.

Sanchez P. (2019). Estrategia de gestión participativa para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes en el nivel secundario de la I.E “Señor de Huamantanga” del centro poblado Chamaya, provincia Jaén, región Cajamarca. César Vallejo. Disponible en: [file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Vargas\\_PYC.pdf](file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Vargas_PYC.pdf)

Simisterra (2019). Relaciones interpersonales del gerente educativo en la convivencia escolar. Revista de la Universidad Luis Vargas Torres, Vol. 1,

Núm.2. DOI 10.23857/fipcaec.v4i11.45

- Tafur Puente , R., Soriano Talavera, R., & Huamán Robles, S. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de la Ciencia*, 151-164. doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.902>
- Tambunan, H., Sinaga, B., & Widada, W. (2021). Analysis of teacher performance to build student interest and motivation towards mathematics achievement. [Análisis del desempeño docente para desarrollar el interés y la motivación de los estudiantes hacia el rendimiento en matemática]. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(1), 42-47. Obtenido de DOI: 10.11591/ijere.v10i1.20711
- Toropova, A., Johansson, S., & Myrberg, E. (2019). The role of teacher characteristics for student achievement in mathematics and studentEl papel de las características del maestro para el rendimiento de los estudiantes en matemáticas y las percepciones de los estudiantes sobre la calidad de la instrucción. *Education Inquiry*, 10(4), 275-299. Obtenido de <https://doi.org/10.1080/20004508.2019.1591844>
- Torres, K y Regatto, V. (2018). Relaciones interpersonales de los docentes dentro de las unidades educativas
- Toalongo, B. y Cabezas, M. (2020). Guía de estrategias para fomentar las relaciones interpersonales en los docentes de la unidad educativa particular católica “Julio María Matovelle” de la ciudad de Guayaquil. revista científica. ISSN: 2074-0735. Recuperado de <https://revistas.udg.co.cu/index.php/roca/article/view/1490/2633>
- UNESCO. (26 de Septiembre de 2017). unesdoc. Obtenido de unesdoc: <http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002609/260917s.pdf>
- Vargas, Y. (2018) Relaciones interpersonales y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Yungay. repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/11586/Tesis\_6008.
- Varias, R. (2018). Las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la I.E “27 de diciembre” de la provincia de Lambayeque – 2017 (Tesis grado). Universidad César Vallejo, Perú. Disponible en

:file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Gonzales\_BT-SD.pdf

## **ANEXOS**



## Anexo 1

### Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Relaciones interpersonales.	Según Goleman (1996) las relaciones interpersonales hacen referencia al ser social por naturaleza del hombre, por ende, nos corresponde relacionarnos con los demás, pero dentro de un ambiente agradable, con respeto de las cualidades y diferencias, escuchando las ideas de todos y opinando sobre nuestro punto de vista sin temor de ser rechazado.	Se operacionaliza a través de la aplicación de un cuestionario a los docentes con la finalidad de medir la variable a través de sus dimensiones, recogiendo la información a través de una matriz de base de datos en formato Excel.	Comunicación	1. Nivel de comunicación. Listado de normas de participación. 2. Mensajes que llegan oportunamente. 3. Medios de comunicación. 4. Promoción de espacios de comunicación.		
			Afecto	5. Grado de estimación de los directivos. 6. Muestras de cariño. Reconocimiento de los directivos. 7. Aprecio del trabajo. 8. Respaldo motivacional.		
			Empatía	9. Valoración de Las ideas. 10. Capacidad de escucha. 11. Valoración de los aportes. 12. Identificación con las dificultades.		
			Respeto	13. Respeto de las normas de convivencia, los derechos, las ideas, disposiciones y durante las interacciones.		
Desempeño docente	Evaluar el desempeño del docente permite generar oportunidades para que los docentes demuestren sus habilidades y destrezas, y reciban la retroalimentación que necesitan para mejorar sus procesos de enseñanza y demás funciones que demanda la práctica docente (Minedu 2018, p.9).	Esta variable será evaluada mediante la aplicación de un cuestionario, que cuyo contenido se basará en los cinco desempeños que debe demostrar el docente en el aula según el Ministerio de Educación.	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	1. Promueve el interés del estudiante 2. Involucra a los estudiantes en la sesión 3. Promueve la utilidad de lo aprendido	6	1: Nunca  2: Casi nunca  3: A veces  4: Casi siempre  5: Siempre
			Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico	4. Despierta la creatividad 5. Desarrolla el pensamiento crítico 6. Propicia el razonamiento	6	
			Evalúa el progreso de los aprendizajes para adecuar su enseñanza.	7. Monitorea los avances del aprendizaje 8. Adecua su enseñanza al nivel del aprendizaje de estudiante. 9. Brinda retroalimentación formativa	6	
			Propicia un ambiente de respeto y proximidad	10. Demuestra respeto 11. Demuestra consideración con las perspectivas de sus estudiantes. 12. Transmite calidez 13. Demuestra empatía a las necesidades afectivas y físicas del estudiante.	8	
			Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	14. Mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes. 15. Promueve el respeto a las normas de convivencia	4	

## Anexo 1B

### Tabla de Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos												
<p><b>Problema general</b> ¿Qué características debe tener el programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una I.E privada de Lambayeque?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Diseñar un programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una I.E privada de Lambayeque.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> O1. Diagnosticar el nivel del desempeño docente que presenta una I.E privada de Lambayeque O2. Caracterizar el programa con un sustento teórico. O3. Validar por juicio de experto el plan del programa de relaciones interpersonales.</p>		<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>												
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>													
<p>El enfoque del estudio es cuantitativo, de tipo aplicada con diseño no experimental de nivel propositivo descriptiva.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     R --&gt; D     D --&gt; A     D --&gt; ET     A --&gt; Pm     ET --&gt; Pm     Pm --&gt; VP             </pre> </div>	<p><b>Población</b> Estará conformada por 50 docentes en una I.E de Lambayeque.</p> <p><b>Muestra</b> Será representada por el 100% de la población.</p> <p><b>Muestreo</b> No probabilístico de tipo por conveniencia.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Variable</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Relaciones interpersonales</td> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td>Afecto</td> </tr> <tr> <td>Empatía</td> </tr> <tr> <td>Respeto</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">Desempeño docente</td> <td>Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje</td> </tr> <tr> <td>Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico</td> </tr> <tr> <td>Evalúa el progreso de los aprendizajes para adecuar su enseñanza.</td> </tr> <tr> <td>Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</td> </tr> <tr> <td>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensiones	Relaciones interpersonales	Comunicación	Afecto	Empatía	Respeto	Desempeño docente	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico	Evalúa el progreso de los aprendizajes para adecuar su enseñanza.	Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.
Variable	Dimensiones														
Relaciones interpersonales	Comunicación														
	Afecto														
	Empatía														
	Respeto														
Desempeño docente	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje														
	Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico														
	Evalúa el progreso de los aprendizajes para adecuar su enseñanza.														
	Propicia un ambiente de respeto y proximidad.														
	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.														

## Anexo 2.

### Instrumentos de recolección de datos

La evaluación es de carácter anónima y confidencial, los resultados se utilizarán solo para fines de estudio, por tal razón, la información proporcionada es valiosa para la investigación.

#### Escala valorativa:

1: Nunca      2: Casi nunca      3: A veces      4: Casi siempre      5: Siempre

Item	Variable: Desempeño docente	Respuestas				
N°	<b>Dimensión 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje</b>	N	CN	AV	CS	S
01	El docente desarrolla actividades de aprendizaje desafiantes, amenas, motivadoras y variadas que despierten interés.					
02	El docente promueve diferentes formas de participación durante el desarrollo de las clases.					
03	El docente realiza actividades que conlleven a incrementar la participación de los estudiantes en el salón de clases. Como por ejemplo trabajo en equipos.					
04	El docente presenta materiales didácticos que captan la atención de los estudiantes durante el desarrollo de sus clases.					
05	El docente logra mantener atención durante la mayor parte de la sesión de clase.					
06	El docente promueve la comprensión, reflexión y enfatiza la utilidad lo aprendido en clases.					
N°	<b>Dimensión 2: Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico.</b>	N	CN	AV	CS	S
07	El docente desarrolla actividades novedosas, variadas y originales que promueven el aprendizaje.					
08	El docente promueve la resolución de problemas a través de diversas formas o métodos.					
09	El docente desarrolla actividades que permiten argumentar los procedimientos en la resolución de actividades debatiendo y defendiendo posturas.					
10	El docente realiza actividades que permiten desarrollar tus capacidades para la resolución de actividades a través de la presentación de productos originales.					
11	El docente se enfoca en desarrollar capacidades a través del análisis y reflexión de proceso y estrategia de aprendizaje.					
12	El docente fomenta estrategias innovadoras para lograr el aprendizaje significativo.					
N°	<b>Dimensión 3: Evalúa el progreso de los aprendizajes para adecuar su enseñanza</b>	N	CN	AV	CS	S

13	El docente monitorea durante la ejecución de sus clases los avances del desarrollo de las actividades.					
14	El docente ayuda a reflexionar sobre dificultades en la resolución de problemas hasta que mejorar el aprendizaje.					
15	El docente aplica estrategias de aprendizaje focalizadas en aquellos estudiantes que presentan dificultades para nivelarse con el resto de los compañeros.					
16	El docente refuerza los temas que fueron desarrollados en clases anteriores.					
17	El docente cuando presenta dificultades en la resolución de las actividades hace reflexionar a través explicaciones y preguntas que permiten descubrir tus errores y ayudan a absolver dudas.					
18	El docente retroalimenta sesiones para mejorar el aprendizaje.					
<b>N°</b>	<b>Dimensión 4: Propicia un ambiente de respeto y proximidad</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
19	El docente en todo momento demuestra respeto hacia sus estudiantes durante el desarrollo de las clases.					
20	El docente escucha atentamente y demuestra respeto por las opiniones vertidas por los estudiantes.					
21	El docente en todo momento demuestra ser amable con sus estudiantes durante el desarrollo de sus clases.					
22	El docente siempre está atento a las interrogantes de los estudiantes durante el desarrollo de las clases.					
23	El docente se muestra comprensivo y empático ante las dificultades y necesidades durante la hora clase.					
24	El docente se expresa a través de un lenguaje adecuado					
25	El docente recuerda durante las clases las pautas para vivir en convivencia dentro y fuera del aula.					
26	El docente construye normas de convivencia junto a los estudiantes.					
<b>N°</b>	<b>Dimensión 5: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes</b>					
27	El docente reflexiona con los estudiantes sobre los comportamientos inadecuados durante la clase					
28	El docente dialoga y orientan adecuadamente a los estudiantes para corregir actitudes negativas durante el desarrollo de la clase.					
29	El docente persuade a los estudiantes para asumir un buen comportamiento durante la clase					
30	El docente busca estrategias personalizadas que se orienten a regular el mal comportamiento que demuestran algunos estudiantes en el aula.					

### Anexo 3

Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.



### Anexo 3

#### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: .....

Investigador (a) (es): .....

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada ".....", cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional ..... o programa ....., de la Universidad César Vallejo del campus ....., aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: ".....".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ..... minutos y se realizará en el ambiente de ..... de la institución ..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.



Anexo 4:

Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 27 de mayo de 2022

Señor (a)

Dr. / Mg.

Ciudad.-

ÁVALOS SAUSA JORGE LUIS

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en Administración de la Educación

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

Atentamente,

Firma

Br. Karen Mellssa Santisteban Uchofen

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para fortalecer el desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ÁVALOS SAUSA JORGE LUIS	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	SUB DIRECTOR	
Institución donde labora:	I.E. 10143 "CRISTO REY" MOTUPE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. "GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA"	

2. Propósito de la evaluación:  
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.
3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para fortalecer el desempeño docente
Autora:	Karen Melissa Santisteban Uchofen
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	I.E. "CRISTO REY" - MOTUPE
Significación:	El instrumento empleado será el cuestionario el cual será conformado por 30 ítems distribuido de acuerdo con sus dimensiones involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico, Evalúa el progreso de los aprendizajes para adecuar su enseñanza, Propicia un ambiente de respeto y proximidad, Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. La escala de respuesta será establecida de esta manera: 1: Nunca, 2: casi nunca, 3: a veces, 4: casi siempre y 5: siempre, donde las preguntas estarán dirigidas a los de la institución educativa seleccionada como objeto de estudio.

**Dimensiones del Instrumento: Desempeño docente**

- Primera dimensión: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño docente a través: Promueve el interés del Estudiante, Involucra a los estudiantes en la sesión, Promueve la utilidad de lo aprendido.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve el interés del estudiante	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Involucra a los estudiantes en la sesión	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Promueve la utilidad de lo aprendido	5	4	4	4	
	6	3	4	4	

- Segunda dimensión: Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño docente a través: Promueve el interés del Estudiante, Involucra a los estudiantes en la sesión, Promueve la utilidad de lo aprendido.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Despierta la creatividad	7	4	4	4	
	8	3	4	4	
Desarrolla el pensamiento crítico	9	3	4	4	
	10	4	4	4	
Propicia el razonamiento	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Evalúa el progreso de los aprendizajes para adecuar su enseñanza.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el desempeño docente como: Monitorea los avances del aprendizaje, Adecua su enseñanza al nivel del aprendizaje del estudiante, Brinda retroalimentación formativa

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Monitorea los avances del aprendizaje	13	4	4	3	
	14	4	4	3	
Adecua su enseñanza al nivel del aprendizaje del estudiante.	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
Brinda retroalimentación formativa	17	4	4	4	
	18	4	4	4	



- Cuarta dimensión: Propicia un ambiente de respeto y proximidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir como el docente propicia un ambiente de respeto y Proximidad, por medio de: Demuestra respeto, Demuestra consideración con las perspectivas de sus estudiantes, Transmite calidez.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra respeto	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
Demuestra consideración con las perspectivas de sus estudiantes.	21	4	4	4	
	22	4	4	4	
Transmite calidez	23	4	4	4	
	24	4	3	4	
Demuestra empatía a las necesidades afectivas y físicas del estudiante.	25	4	4	4	
	26	4	4	4	

- Quinta dimensión: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar como regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, mediante mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, Promueve el respeto a las normas de convivencia.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes.	27	4	4	4	
	28	4	3	4	
Promueve el respeto a las normas de convivencia.	29	4	4	4	
	30	4	3	4	

Firma del evaluador  
DN

*Jorge C. Aguilar*  
Mg. Jorge C. Aguilar Aguilar  
SUB DIRECTOR  
LE. "CRISTO REY" MOTUPÍ



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gabie y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de Lambayeque.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para evaluar el desempeño docente

**3. TESISTA:**

Br. : Karen Melissa Santisteban Uchofen

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación



APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 27 de mayo de 2023

<p> Firma/DNI EXPERTO 17573562</p>	<p> HUELLA</p>
---	---

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **AVALOS SAUSA**  
Nombres **JORGE LUIS**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **17573562**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
Rector **MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA**  
Secretario General **MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA**  
Director **JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION  
CON MENCION EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATEGICA**  
Fecha de Expedición **17/07/2013**  
Resolución/Acta **218-2013-CU**  
Diploma **A1596969**  
Fecha Matriculación **Sin información (\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
01 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0081312557

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 01/06/2023 21:48:17-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3000, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 27 de mayo de 2022

Señor (a)

Dr. / Mg. BORIS BRANADOS VELIZ

Ciudad: -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en Administración de la Educación

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

Atentamente,

Firma \_\_\_\_\_

Br. Karen Melissa Santisteban Uchofen

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez, Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para fortalecer el desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Boris Granados Veliz	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente	
Institución donde labora:	I.E "Cristo Rey"	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. **Propósito de la evaluación:**  
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para fortalecer el desempeño docente
Autora:	Karen Melissa Santisteban Uchofen
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	I.E "CRISTO REY"
Significación:	El instrumento empleado será el cuestionario el cuál será conformado por 30 ítems distribuido de acuerdo con sus dimensiones involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico, Evalúa el progreso de los aprendizajes para adecuar su enseñanza, Propicia un ambiente de respeto y proximidad, Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. La escala de respuesta será establecida de esta manera: 1: Nunca, 2: casi nunca, 3: a veces, 4: casi siempre y 5: siempre, donde las preguntas estarán dirigidas a los de la institución educativa seleccionada como objeto de estudio.

**Dimensiones del Instrumento: Desempeño docente**

- Primera dimensión: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño docente a través: Promueve el interés del Estudiante, involucra a los estudiantes en la sesión, Promueve la utilidad de lo aprendido.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve el interés del estudiante	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Involucra a los estudiantes en la sesión	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Promueve la utilidad de lo aprendido	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño docente a través: Promueve el interés del Estudiante, involucra a los estudiantes en la sesión, Promueve la utilidad de lo aprendido.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Despierta la creatividad	7	4	4	4	
	8	4	3	4	
Desarrolla el pensamiento crítico	9	4	4	3	
	10	3	4	4	
Propicia el razonamiento	11	4	4	4	
	12	3	4	3	

- Tercera dimensión: Evalúa el progreso de los aprendizajes para adecuar su enseñanza.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el desempeño docente como: Monitorea los avances del aprendizaje, Adecua su enseñanza al nivel del aprendizaje del estudiante, Brinda retroalimentación formativa

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Monitorea los avances del aprendizaje	13	4	3	4	
	14	4	4	4	
Adecua su enseñanza al nivel del aprendizaje del estudiante.	15	4	4	4	
	16	3	3	4	
Brinda retroalimentación formativa	17	4	4	3	
	18	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Propicia un ambiente de respeto y proximidad
- Objetivos de la Dimensión: Medir como el docente propicia un ambiente de respeto y Proximidad, por medio de: Demuestra respeto, Demuestra consideración con las perspectivas de sus estudiantes, Transmite calidez.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Demuestra respeto	19	4	4	3	
	20	4	4	4	
Demuestra consideración con las perspectivas de sus estudiantes.	21	4	4	4	
	22	3	4	4	
Transmite calidez	23	4	4	4	
	24	4	4	4	
Demuestra empatía a las necesidades afectivas y físicas del estudiante.	25	4	3	4	
	26	3	4	4	

- Quinta dimensión: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar como regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, mediante mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, Promueve el respeto a las normas de convivencia.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes.	27	4	4	4	
	28	3	4	4	
Promueve el respeto a las normas de convivencia.	29	4	4	4	
	30	4	3	4	

Firma del evaluador

DN 17621551

Pd: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de Lambayeque.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para evaluar el desempeño docente

**3. TESISISTA:**

Br. : Karen Melissa Santisteban Uchofen

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación



APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 27 de mayo de 2023

<p>X</p> <p></p> <hr/> <p>Firma/DNI (202155) EXPERTO</p>	<p></p> <p>HUELLA</p>
---	--





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	GRANADOS VELIZ
Nombres	BORIS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17621551

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRUJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	MOYA RONDO RAFAEL MARTIN

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
Fecha de Expedición	04/07/2014
Resolución/Acta	0786-2014-UCV
Diploma	A1671692
Fecha Matriculación	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:  
30 de Mayo de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 8001308885

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 30/05/2023 14:58:40-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 27 de mayo de 2022

Señor (a)

Dr. / Mg. *Mariya Trinidad Ibañez Niño*

Ciudad -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de magister en Administración de la Educación

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recorro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Ficha técnica instrumental.*
- *Instrumento de recolección de datos*
- *Matriz de consistencia*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Ficha de evaluación de validación por juicios de expertos*
- *Informe de validación del instrumento*

*Sin otro particular quedo de usted.*

Atentamente,

Firma \_\_\_\_\_

Br. Karen Melissa Santisteban Uchofen

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para fortalecer el desempeño docente". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Maruja F. Ibáñez Nuñez	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Pedagogía	
Institución donde labora:	I.E.E. Silvia García y García	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:  
 Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para fortalecer el desempeño docente
Autora:	Karen Melissa Santisteban Uchofen
Procedencia:	Elaboración propia
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	
Significación:	El instrumento empleado será el cuestionario el cuál será conformado por 30 ítems distribuido de acuerdo con sus dimensiones involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico. Evalúa el progreso de los aprendizajes para adecuar su enseñanza. Propicia un ambiente de respeto y proximidad. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes. La escala de respuesta será establecida de esta manera: 1: Nunca, 2: casi nunca, 3: a veces, 4: casi siempre y 5: siempre, donde las preguntas estarán dirigidas a los de la institución educativa seleccionada como objeto de estudio.

**Dimensiones del Instrumento: Desempeño docente**

- Primera dimensión: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño docente a través: Promueve el interés del Estudiante, Involucra a los estudiantes en la sesión, Promueve la utilidad de lo aprendido.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Promueve el interés del estudiante	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Involucra a los estudiantes en la sesión	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Promueve la utilidad de lo aprendido	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Promueve el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño docente a través: Promueve el interés del Estudiante, Involucra a los estudiantes en la sesión, Promueve la utilidad de lo aprendido.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Despierta la creatividad	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Desarrolla el pensamiento crítico	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Propicia el razonamiento	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Evalúa el progreso de los aprendizajes para adecuar su enseñanza.
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar el desempeño docente como: Monitorea los avances del aprendizaje, Adecua su enseñanza al nivel del aprendizaje del estudiante, Brinda retroalimentación formativa

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Monitorea los avances del aprendizaje	13	4	4	4	<i>Redacción: te ayudo a reflexionar</i>
	14	4	4	4	
Adecua su enseñanza al nivel del aprendizaje del estudiante.	15	4			
	16	4	4	4	
Brinda retroalimentación formativa	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una Institución Educativa Privada de Lambayeque.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el desempeño docente

### 3. TESISTA:

Br. : Karen Melissa Santisteban Uchofen

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

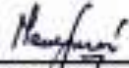

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 27 de mayo de 2023

 Firma/DNI EXPERTO	 HUELLA
---	---

Firma del evaluador  
DN

  
*Handwritten signature*  
Dr. Sergio Pineda Rodríguez  
SUBDIRECTOR I - II TURNO  
77580942

Pe.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>IBAÑEZ NUÑEZ</b>
Nombres	<b>MARUJA TRINIDAD</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>17580942</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b>
Rector	<b>LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION</b>
Secretario General	<b>SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL</b>
Director	<b>PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>DOCTOR</b>
Denominación	<b>DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b>
Fecha de Expedición	<b>29/12/17</b>
Resolución/Acta	<b>0422-2017-UCV</b>
Diploma	<b>052-023313</b>
Fecha Matrícula	<b>05/08/2013</b>
Fecha Egreso	<b>30/07/2015</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
**01 de Junio de 2023**

**CÓDIGO VIRTUAL 0001312987**

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 01/06/2023 21:58:21-0500.

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

<b>V de Aiken</b>		<b>Juez 1</b>	<b>Juez 2</b>	<b>Juez 3</b>	<b>Media</b>	<b>DE</b>	<b>V de Aiken</b>	<b>Interpretacion V</b>
<b>item1</b>	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
<b>item2</b>	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
<b>item3</b>	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
<b>item4</b>	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
<b>item5</b>	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
<b>item6</b>	<b>Claridad</b>	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
<b>item7</b>	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
<b>item8</b>	<b>Claridad</b>	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
<b>item9</b>	<b>Claridad</b>	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
<b>item10</b>	<b>Claridad</b>	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
<b>item11</b>	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
<b>item12</b>	<b>Claridad</b>	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
<b>item13</b>	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
<b>item14</b>	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
<b>item15</b>	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
<b>item16</b>	<b>Claridad</b>	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO

	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item17	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item18	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item19	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item20	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item21	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item22	<b>Claridad</b>	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item23	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item24	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item25	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item26	<b>Claridad</b>	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item27	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item28	<b>Claridad</b>	4	3	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	3	4	4	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item29	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
item30	<b>Claridad</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO
	<b>Coherencia</b>	3	3	4	3.33	0.58	0.778	VALIDO
	<b>Relevancia</b>	4	4	4	4.00	0.00	1.000	VALIDO



## **Propuesta**

### **01. TÍTULO PROPUESTA**

Potenciando el desempeño docente a través de las relaciones interpersonales.

### **02. PRESENTACIÓN**

Las relaciones interpersonales son fundamentales para mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas, ya que inspira, motiva, fomenta el cambio y la innovación, desarrolla al personal y construye relaciones sólidas. Estas características contribuyen a crear un entorno educativo favorable para el éxito de los estudiantes y el crecimiento de la organización educativa en su conjunto; es por ello que el presente programa se encontrará estructurado de la siguiente manera: Presentación, conceptualización, objetivos, justificación, fundamentación teórica de la propuesta, principios psicopedagógicos, características, estructura de la propuesta, estrategias para su implementación y evaluación. Por tanto se ha diseñado teniendo en cuenta las dimensiones de relaciones interpersonales propuesta por Goleman (1996), las cuales se mencionan a continuación: comunicación, afecto, empatía y respeto ; debido a que después de analizar la realidad del desempeño docente en una I.E particular de Lambayeque, en función con los datos recopilados tras la aplicación del cuestionario, los resultados descriptivos demostraron que el nivel es regular de acuerdo con el 98% de los participantes del estudio, mientras que el 2% ha señalado que es malo. En ese sentido, la realidad observada en esta institución permitió reconocer la importancia de diseñar un programa que fortalezca el desempeño docente en una I.E privada de Lambayeque.

### **03. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA PROPUESTA**

La propuesta de relaciones interpersonales es un conjunto de ideas claras y convincentes basadas en el análisis de teorías científicas, como también en la situación y las necesidades de fortalecer el desempeño docente en una I.E de Lambayeque, por lo que tiene como fin persuadir a otros miembros de la I.E de que el individuo es capaz de relacionarse y de que su enfoque y visión son valiosos para alcanzar metas y objetivos

compartidos.

Vargas (2018) nos indica que las relaciones interpersonales se pueden desarrollar en todos los aspectos sin límite alguno, debido a que mientras una se desarrolla, da la posibilidad de que aparezcan otras más, así mismo estas desarrollan las relaciones interpersonales que estaban listas para obtener su máximo potencial.

Pues desde el punto de vista de Morgan (2014), enfatiza que la teoría de las relaciones interpersonales sostenida por Harry Stack Sullivan refiere a que cuando dos personas mantienen una conversación y una de ellas tiene un problema psíquico, la otra persona puede conversar de cualquier tema obteniendo buenas respuestas, pero cuando toca el punto bloqueado, esta se bloqueará en su propio mundo.

La teoría de Sullivan (1953) sustenta la variable relaciones interpersonales, se enfoca en las características importantes de la personalidad de una persona con relación a la forma en que interactúa con los demás, enfatizando que el comportamiento surge de lo que tiene con los demás, no como persona, ya que esa experiencia se da desde el nacimiento de un niño o niña. Sullivan enfatizó la importancia de las relaciones interpersonales y recalca que la ansiedad es un factor importante que destruye las relaciones interpersonales.

Asimismo, se tiene en cuenta a la Teoría de Goleman (1996) hace referencia que los individuos somos seres sociales por naturaleza, por lo tanto, somos responsables de relacionarnos con los demás en un ambiente agradable, respetando cualidades, diferencias y tener en cuenta las ideas de cada uno y expresar nuestra opinión sobre nuestros puntos de vista sin temor rechazados.

#### **04. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

##### **4.1. OBJETIVO GENERAL**

Diseñar un programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una I.E privada de Lambayeque.

##### **4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Sensibilizar a los docentes sobre los beneficios del desarrollo de la propuesta en la I.E.

Diseñar tres talleres que desarrollen la dimensión comunicativa a través de estrategias que desarrollen la competencia y permitan fortalecer el desempeño docente.

Diseñar tres talleres que fomente la dimensión afecto mediante estrategias que desarrollen la competencia y permita fortalecer el desempeño docente.

Diseñar tres talleres que fomente la dimensión empatía con la ayuda de estrategias y permita fortalecer el desempeño docente.

Diseñar tres talleres que propicie un ambiente de respeto y proximidad para fortalecer el desempeño docente.

## **05. JUSTIFICACIÓN**

El desarrollo del presente programa de relaciones interpersonales se ha justificado en función con los siguientes aspectos:

### ✓ Conveniencia

Este programa pretende inspirar y motivar a los integrantes de la institución para que alcancen un mejor desempeño y cumplan con las metas previstas; es decir, contribuir con la mejora de la enseñanza y el desempeño educativo de los estudiantes. Además, favorece a la creación de un entorno educativo positivo y colaborativo, el cual está orientado en incrementar el bienestar general de todos los estudiantes.

### ✓ Relevancia social

Este programa impulsará las mejoras representativas en las relaciones interpersonales, lo cual va a conducir al desarrollo eficiente del proceso formativo por parte de los docentes, de tal manera que afronten los retos que se presenten. De igual manera, va a velar por la equidad e inclusión educativa a través de la implementación de acciones que fortalezcan el desempeño docente, favoreciendo de esta manera con el desarrollo y progreso de la comunidad.

### ✓ Implicancias prácticas

Este programa permitirá resolver los problemas que se presentan en la institución; además, contribuirá con la creación de un entorno de trabajo motivador que promueve el compromiso y la continua mejora en base a la comunicación asertiva y trabajo en equipo.

✓ Valor teórico

La Teoría de Goleman (1996) hace referencia que los individuos somos seres sociales por naturaleza, por lo tanto, somos responsables de relacionarnos con los demás en un ambiente agradable, respetando cualidades, diferencias y tener en cuenta las ideas de cada uno y expresar nuestra opinión sobre nuestros puntos de vista sin temor rechazados.

Este programa representa una herramienta importante para llenar los vacíos en el conocimiento y contribuir con la mejora del desempeño docente por cuanto va a permitir la adquisición de nuevos puntos de vista, favorece al aprendizaje de mejores prácticas y la orientación desde un enfoque reflexivo y efectivo que permita hacer frente a los retos que presenta la institución.

✓ Utilidad metodológica

Este programa podrá ser empleada por las instituciones educativas que se encuentren en la misma situación problemática, de tal manera que sea posible la resolución de las deficiencias presentadas y contribuir con la mejora del desempeño docente, favoreciendo de esta manera un buen funcionamiento.

## **06. FUNDAMENTOS**

La propuesta se va a sustentar bajo los siguientes fundamentos:

✓ Epistemológico

Este programa se fundamenta en el constructivismo, donde Carreño & Croda (2021) manifiestan que los conocimientos se construyen de manera activa por las personas por medio de la interacción que tiene en un ámbito concreto y la construcción de un significado. En ese sentido, los docentes tienen que promover la creación de un entorno de

aprendizaje donde los miembros del centro educativo construyan de manera propia sus conocimientos y comprendan los retos que afrontan. Asimismo, se enfatiza en la teoría de la acción, donde Sánchez & Cabrera (2021) refieren que está centrada en la manera en la que los individuos otorgan sentido a la realidad en la que se encuentran y se comportan de una forma consecuente con ello. Por lo cual es importante que los docentes sean conscientes de sus creencias y los valores que practican, por cuanto estos influyen en la toma de decisiones y la conducta que desarrollan.

Por otra parte, se precisa sobre el enfoque sistémico, donde González-Castro et al. (2021) precisan que este enfoque determina que una institución es un sistema complejo que se encuentra integrado por diversos elementos que se encuentran relacionados entre sí, incluyendo también a los aspectos externos que tienen un efecto en estos. Por tanto, este programa proporciona a los directivos las herramientas que requieren para comprender de manera general el funcionamiento de la institución e identificar las áreas que requieren mejoras.

#### ✓ Filosófico

Este programa se fundamenta en el humanismo, donde Rojas et al. (2020) señalan que el liderazgo pretende reconocer el valor intrínseco de las personas y enfocarse en su desarrollo continuo. En ese sentido, los líderes perciben a los integrantes de la institución como individuos únicos que tienen el potencial necesario que les permita desarrollar sus cualidades y capacidades al máximo.

De igual manera, otro aspecto a tener en cuenta es la ética, donde Carranza-Villón (2020) menciona que el comportamiento de los líderes deben estar basados en los principios éticos como equidad, honestidad, respeto, etc., con el propósito de contribuir a la promoción de un ambiente de trabajo ético donde la toma de decisiones se base en los valores y/o principios, logrando beneficiar de esta manera a todos los actores educativos.

#### ✓ Pedagógico

Este programa se fundamenta en el aprendizaje experiencial, donde Tantaléan et al. (2022) asegura que los docentes a través de la experiencia de los talleres van a desarrollar el proceso de aprendizaje, por lo cual, se ha podido incorporar experiencias que contribuyan con las relaciones interpersonales y de esa manera fortalecer el desempeño docente de una manera efectiva.

Los aciertos de nuestro estudio se sostienen en las teorías del Ministerio de Educación (2019), garantiza que el taller es un recurso pedagógico orientado a fortalecer la profesión docente; desarrollándose mediante técnicas sistémicas intactas donde confluyen el acompañado y el acompañante de forma horizontal sin distinguir el nivel profesional, esto conlleva a los docentes a reflexionar de la propia experiencia a través de los talleres, posterior a ellos adoptará decisiones de renovación para perfeccionarla.

Aravena (2020), avala que los talleres que se les brindará a los docentes de asesoramiento pedagógico ayudan a potenciar las estrategias de progreso docente, esto se dará principalmente bajo el enfoque formativo y sus prácticas se apoyan en nociones de asistencia y contribución democrática entre los docentes.

Así también, el aprendizaje continuo, donde Zegarra (2020) afirma que está basado en que el aprendizaje es un procedimiento constante. Esto permite reconocer que resulta indispensable la búsqueda continua de oportunidades de desarrollo, actualización y desarrollo permanente, buscando de esta manera que los actores se sometan a un proceso de retroalimentación continua para mejorar sus habilidades.

#### ✓ Psicológico

Este programa se fundamenta en la teoría de la autodeterminación, donde Deci y Ryan, los docentes tienen la necesidad psicológica de competencia y autonomía; por lo cual, pueden promover estas necesidades y proporcionar el apoyo que requiere su equipo de trabajo a través de talleres de manera asertiva. (Toledo & Ojeda, 2021).

De la misma forma, se enfatiza sobre la inteligencia emocional, donde Goleman asevera que esta capacidad favorece al reconocimiento,

comprensión y gestión de las emociones. En ese sentido, los docentes tienen que ser conscientes de sus emociones y la de los otros con el propósito de crear buenas relaciones interpersonales y de esa manera fortalecer el desempeño docente donde se comprenda los requerimientos de los integrantes del equipo (Espino & Campos, 2022). También, se precisa sobre la teoría del liderazgo carismático, donde Weber indica que los líderes tienen que poseer una personalidad persuasiva que permita atraer y motivar a las personas que forman parte de su equipo de trabajo, de tal manera que inspiren, motiven y aseguren su compromiso continuo a través de su visión y práctica de determinados valores (García-García, 2020).

#### ✓ Sociológico

Este programa se fundamenta en la teoría de la acción social, donde Max Weber sostiene que está basada en el entendimiento mutuo entre las personas. En efecto, los docentes a través de los talleres deben promover la escucha activa, comprensión efectiva y dar respuesta de manera asertiva a los diversos requerimientos que presentan los integrantes de la institución con la finalidad de fomentar una relación de motivación y confianza (Abellán et al., 2019).

Así también, la teoría del cambio organizacional, donde Kurt Lewin refiere que tiene como propósito fomentar la mejora significativa dentro de una institución o contexto. En ese sentido, los docentes deben representar agentes de cambio que usan la influencia para motivar a los miembros de su equipo a superar los retos que se presentan y adaptarse a las nuevas situaciones (Barriga & Cortez, 2021).

## **07. PRINCIPIOS PSICOPEDAGÓGICOS**

La propuesta se ha diseñado considerando los principios psicopedagógicos detallados a continuación:

#### ✓ Participación

Se debe potenciar la constante participación de los integrantes de una institución en el programa; asimismo, se promueve la toma de decisiones informadas en conjunto, el trabajo en grupo y la recopilación

de distintas perspectivas que coadyuvarán al enriquecimiento del proceso de aprendizaje y la mejora en las habilidades directivas.

✓ Pertinencia

La adaptación del programa debe efectuarse de acuerdo con los requerimientos y características específicas de cada organización, para lo cual es importante considerar el contexto y las metas de cada institución en específica, para implementar mecanismos que permitan fortalecer el desempeño docente.

✓ Integralidad

Se debe busca abordar de manera íntegra y global el desarrollo de las habilidades directivas, para lo cual se toman en cuenta aspectos como la comunicación asertiva, liderazgo, correcta gestión, resolución satisfactoria de los conflictos, etc., entonces, en pocas palabras, el programa se basa en el desarrollo eficaz de los líderes educativos, tendiendo presente la conexión que existe con sus dimensiones.

✓ Flexibilidad

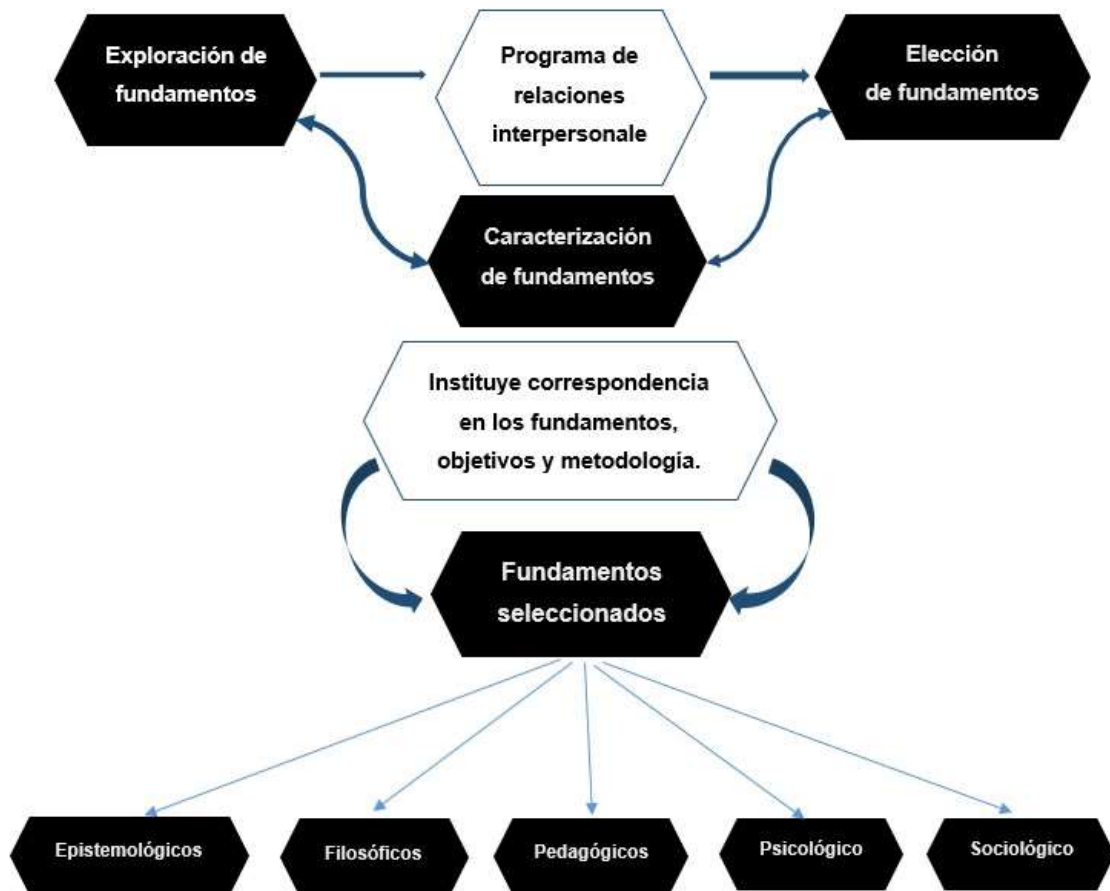
porque implica adaptarse a distintas realidades que puedan surgir en el proceso de adquisición de habilidades; asimismo, resalta que el programa debe ser adaptable para alcanzar las exigencias de los individuos, considerando intereses y áreas por mejorar.

✓ Gradualidad

Porque el programa debe establecer metas que pueden cumplirse, las cuales van a coadyuvar a obtener mayor capacidad y fortalecer las habilidades directivas; también, brinda a las personas la oportunidad de construir y progresar hacia niveles más avanzados a medida que obtengan mayor experiencia y fortalezcan sus habilidades.

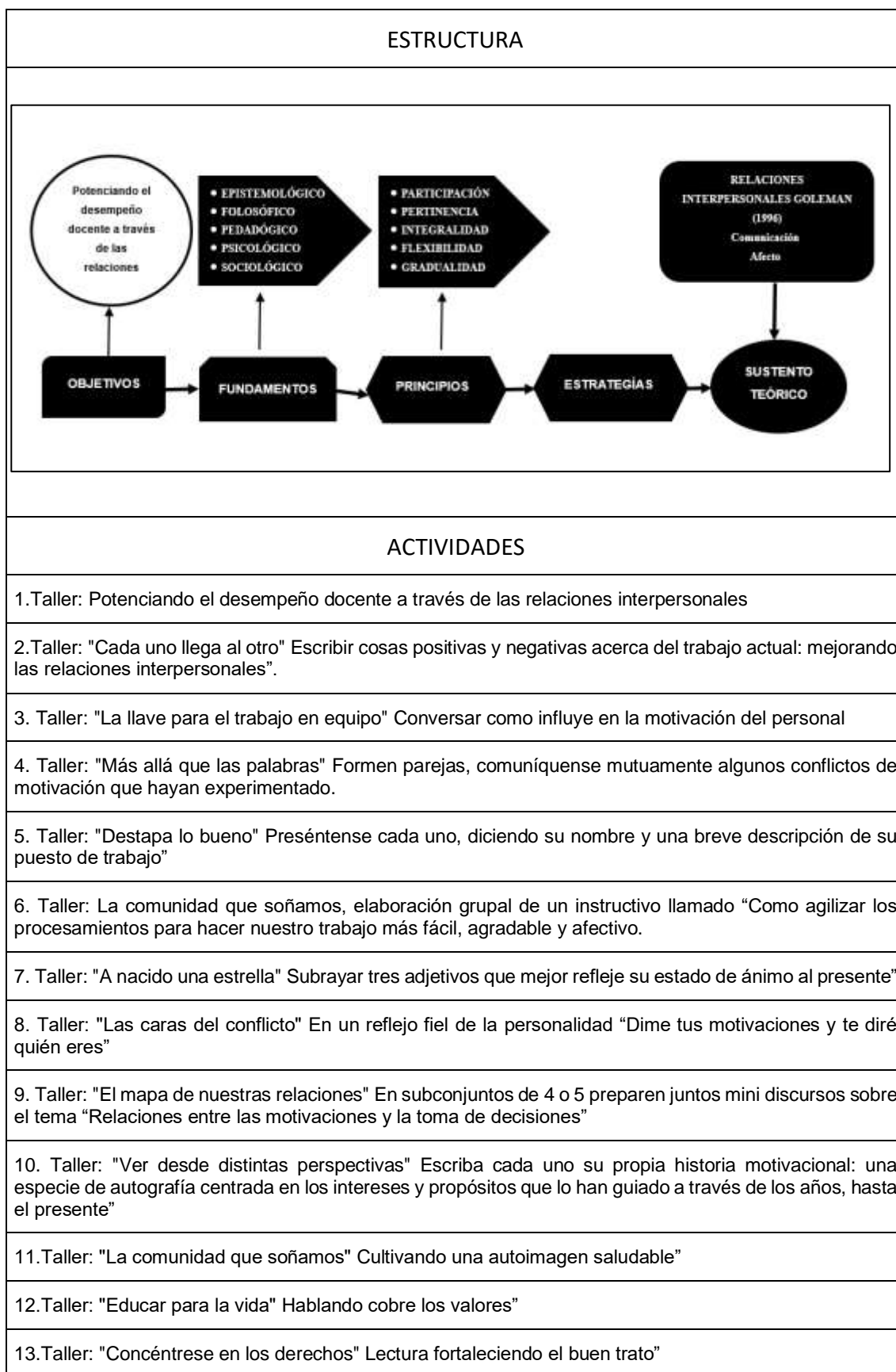


**08. Características del programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una I.E privada de Lambayeque.**



La validación de la propuesta del programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una I.E de Lambayeque ha reflejado que esta propuesta es viable para ser implementada en la I.E.

## 09. ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA



*Nota.* Elaboración propia

## 10. ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR LA PROPUESTA

Dimensiones de Programa	Actividades	Contenido	Estrategia	Recursos	Tiempo	Fecha
	TALLER: Potenciando el desempeño docente a través de las relaciones interpersonales	Vinculándonos en el programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente.	Participación de docentes	Proyector	60 minutos	24-08-2023
Comunicación	✓ Escribir cosas positivas y negativas acerca del trabajo actual.	✓ Presentación de la propuesta para el reconocimiento de su relevancia	Conversatorio	Laptop Proyector Internet	60 minutos	01-09-2023
	✓ Conversar como influye en la motivación del personal.	✓ Definición de los plazos para la ejecución de las actividades	Conversatorio	Laptop	60 minutos	08-09-2023
	✓ Formen parejas, comuníquense mutuamente algunos conflictos de motivación que hayan experimentado.	✓ Planteamiento y planificación de las actividades de mejora	Debate	Laptop	60 minutos	15-09-2023
Afecto	✓ Preséntense cada uno, diciendo su nombre y una breve descripción de su puesto de trabajo.	✓ Exposición del objetivo y presentación de los materiales	Conversatorio	Laptop Proyector	30 minutos	22-09-2023

	<p>✓ Elaboración grupal de un instructivo llamado "Como agilizar los procesamientos para hacer nuestro trabajo más fácil, agradable y afectivo.</p>	<p>✓ Desarrollo de las actividades</p>	<p>Taller</p>	<p>Hojas Lápices Caja Silbato</p>	<p>60 minutos</p>	<p>22-09-2023</p>
	<p>✓ Subrayar tres adjetivos que mejor refleje su estado de ánimo al presente.</p>	<p>✓ Planteamiento de las conclusiones</p>	<p>Debate y reflexión</p>	<p>Laptop</p>	<p>30 minutos</p>	<p>22-09-2023</p>
Empatía	<p>✓ En un reflejo fiel de la personalidad "Dime tus motivaciones y te diré quién eres"</p>	<p>✓ Exposición del objetivo y presentación de los materiales</p>	<p>Conversatorio</p>	<p>Laptop Proyector</p>	<p>30 minutos</p>	<p>29-09-2023</p>
	<p>✓ En subconjuntos de 4 o 5 preparen juntos minidiscursos sobre el tema "Relaciones entre las motivaciones y la toma de decisiones"</p>	<p>✓ Desarrollo de las actividades</p>	<p>Taller</p>	<p>Hojas Lápices</p>	<p>60 minutos</p>	<p>29-09-2023</p>
	<p>✓ Escriba cada uno su propia historia motivacional: una especie de autografía centrada en los intereses y propósitos que lo han guiado a través de los años, hasta el presente.</p>	<p>✓ Planteamiento de las conclusiones</p>	<p>Debate y reflexión</p>	<p>Laptop</p>	<p>30 minutos</p>	<p>29-09-2023</p>



TALLER: En un reflejo fiel de la personalidad "Dime tus motivaciones y te diré quién eres"								
TALLER: En subconjuntos de 4 o 5 preparen juntos minidiscursos sobre el tema "Relaciones entre las motivaciones y la toma de decisiones"								
TALLER: Escriba cada uno su propia historia motivacional: una especie de autografía centrada en los intereses y propósitos que lo han guiado a través de los años, hasta el presente.								
TALLER: Cultivando una autoimagen saludable								
TALLER: Hablando sobre los valores								
TALLER: Lectura fortaleciendo el buen trato								

**ANEXOS**

**Taller N°01**  
**Taller de sensibilización**

Objetivo: Concientizar el programa			
Estrategia: Taller			
Responsable: Investigadora			
Actividades		Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienvenida.</li> <li>• Explicación del objetivo del taller.</li> </ul>	Equipos multimedia	15 minutos
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se presentan los hallazgos.</li> <li>• Se destaca la relevancia de mejorar las habilidades directivas.</li> <li>• Se destaca la importancia de desarrollar un programa de liderazgo transformacional.</li> <li>• Se explica las estrategias para implementar la propuesta.</li> </ul>		35 minutos
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexión sobre el taller</li> <li>• Evaluación del taller.</li> </ul>		10 minutos



**Taller N°02**  
**Potenciando el desempeño docente a través de las relaciones**  
**interpersonales**

Objetivo: Potenciar el desempeño docente			
Estrategia: Taller			
Responsable: Investigadora			
Actividades		Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienvenida.</li> <li>• Explicación del objetivo del taller.</li> </ul>	Equipos multimedia  Plumones  Hojas bond	15 minutos
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza una charla inspiradora para compartir las experiencias y consejos prácticos.</li> <li>• Se efectúan ejercicios de meditación para conectar con sus emociones y pensamientos.</li> <li>• Se realiza una dinámica grupal para fomentar la empatía y escucha activa.</li> <li>• Se proponen estrategias para afrontar el estrés, ansiedad y otras emociones negativas.</li> </ul>		60 minutos
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexión sobre el taller</li> <li>• Evaluación del taller.</li> </ul>		15 minutos

### Taller N°03

#### "La llave para el trabajo en equipo" Conversar como influye en la motivación del personal

Objetivo: Fortalecer la motivación personal			
Estrategia: Taller			
Responsable: Investigadora			
Actividades		Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bienvenida.</li><li>• Explicación del objetivo del taller.</li></ul>	Equipos multimedia Plumones Hojas bond	15 minutos
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se realiza una charla inspiradora para compartir las experiencias y consejos prácticos.</li><li>• Se practican técnicas de respiración para el desarrollo de la autoconciencia.</li><li>• Se realiza un juego de roles para practicar la empatía.</li><li>• Se practica la técnica de "hablar desde el corazón" para expresar sus emociones y necesidades.</li></ul>		60 minutos
Cierre	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reflexión sobre el taller</li><li>• Evaluación del taller.</li></ul>		15 minutos

### Taller N°04

**"Más allá que las palabras" Formen parejas, comuníquense mutuamente algunos conflictos de motivación que hayan experimentado.**

Objetivo: Fortalecer la comunicación			
Estrategia: Taller			
Responsable: Investigadora			
Actividades		Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienvenida.</li> <li>• Explicación del objetivo del taller.</li> </ul>	Equipos multimedia Plumones Hojas bond	15 minutos
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza la presentación de situaciones reales y se comparten experiencias.</li> <li>• Se practican ejercicios de autoevaluación para reflexionar sobre sus propias fortalezas y debilidades.</li> <li>• Se organizan juego de roles para practicar el manejo de la influencia idealizada.</li> <li>• Se llevan a cabo ejercicios de visualización para imaginar situaciones donde se perciba la influencia idealizada.</li> </ul>		60 minutos
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexión sobre el taller</li> <li>• Evaluación del taller.</li> </ul>		15 minutos

## Taller N°05

**"Destapa lo bueno" Preséntense cada uno, diciendo su nombre y una breve descripción de su puesto de trabajo"**

Objetivo: Mejorar las relaciones interpersonales con motivación inspiradora.			
Estrategia: Taller			
Responsable: Investigadora			
Actividades		Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienvenida.</li> <li>• Explicación del objetivo del taller.</li> </ul>	Equipos multimedia  Plumones  Hojas bond	15 minutos
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza una charla para compartir consejos prácticos sobre la forma de cultivar la motivación y superar los retos.</li> <li>• Se desarrollan dinámicas grupales para promover la resolución de problemas y trabajo en equipo.</li> <li>• Se realizan sesiones para la reflexión de las motivaciones y retos personales.</li> <li>• Se efectúan actividades de autoconocimiento para entender las fortalezas, valores y pasiones individuales.</li> <li>• Se comparten historias inspiracionales de personas exitosas.</li> <li>• Se aplican técnicas para cultivar la motivación y manejo de emociones negativas.</li> </ul>		60 minutos
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexión sobre el taller</li> <li>• Evaluación del taller.</li> </ul>		15 minutos

### Taller N°06

**La comunidad que soñamos, elaboración grupal de un instructivo llamado “Como agilizar los procesamientos para hacer nuestro trabajo más fácil, agradable y afectivo.**

Objetivo: Fomentar las relaciones interpersonales			
Estrategia: Taller			
Responsable: Investigadora			
Actividades		Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienvenida.</li> <li>• Explicación del objetivo del taller.</li> </ul>	Equipos multimedia  Plumones  Hojas bond	15 minutos
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza una charla para compartir consejos prácticos sobre cómo superar los retos diarios.</li> <li>• Se desarrolla una dinámica de reflexión personal para identificar sus fortalezas y logros.</li> <li>• Se realiza una dinámica grupal para promover el trabajo en equipo para afrontar retos comunes.</li> <li>• Se elaboran planes de acción personales de manera detallado, especificando los procesos a seguir para cumplir las metas.</li> </ul>		60 minutos
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexión sobre el taller</li> <li>• Evaluación del taller.</li> </ul>		15 minutos

## Taller N°07

**"A nacido una estrella" Subrayar tres adjetivos que mejor refleje su estado de ánimo al presente"**

Objetivo: Fortalecer valores			
Estrategia: Taller			
Responsable: Investigadora			
Actividades		Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienvenida.</li> <li>• Explicación del objetivo del taller.</li> </ul>	Equipos multimedia  Plumones  Hojas bond	15 minutos
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza una charla para compartir consejos prácticos sobre cómo conservar la motivación.</li> <li>• Se desarrolla una dinámica grupal que fomente la participación y comunicación.</li> <li>• Se realiza un ejercicio de autoevaluación para identificar las cualidades y aspectos propios que requieren mejoras.</li> <li>• Se desarrolla ejercicios prácticos para fortalecer el enfoque mental.</li> </ul>		60 minutos
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexión sobre el taller</li> <li>• Evaluación del taller.</li> </ul>		15 minutos

## Taller N°08

**Las caras del conflicto, en un reflejo fiel de la personalidad “Dime tus motivaciones y te diré quién eres”**

Objetivo: Fortalecer nuestras capacidades			
Estrategia: Taller			
Responsable: Investigadora			
Actividades		Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bienvenida.</li><li>• Explicación del objetivo del taller.</li></ul>	Equipos multimedia Plumones Hojas bond	15 minutos
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se realiza un juego de memoria para enriquecer la capacidad receptiva al aprendizaje y concentración.</li><li>• Se realizan acertijos para enriquecer el pensamiento crítico e identificación de soluciones.</li><li>• Se efectúan sesiones de lectura para promover la creatividad y el intercambio de ideas.</li><li>• Se organizan salidas a lugares que despierten la curiosidad y permiten apreciar la ciencia, historia o arte.</li></ul>		60 minutos
Cierre	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reflexión sobre el taller</li><li>• Evaluación del taller.</li></ul>		15 minutos

### Taller N°09

**"El mapa de nuestras relaciones" En subconjuntos de 4 o 5 preparen juntos minidiscursos sobre el tema "Relaciones entre las motivaciones y la toma de decisiones"**

Objetivo: Fortalecer la capacidad de análisis.			
Estrategia: Taller			
Responsable: Investigadora			
Actividades		Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienvenida.</li> <li>• Explicación del objetivo del taller.</li> </ul>	Equipos multimedia Plumones Hojas bond	15 minutos
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza un debate sobre un tema polémico con la finalidad de promover el análisis crítico y argumentación.</li> <li>• Se presentan casos complejos que requieran de soluciones o alternativas de mejora.</li> <li>• Se efectúan ejercicios grupales orientados a la resolución de problemas o toma de decisiones.</li> </ul>		60 minutos
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexión sobre el taller</li> <li>• Evaluación del taller.</li> </ul>		15 minutos



## Taller N°10

**"Ver desde distintas perspectivas" Escriba cada uno su propia historia motivacional: una especie de autografía centrada en los intereses y propósitos que lo han guiado a través de los años, hasta el presente"**

Objetivo: Fortalecer habilidades cognitivas para el proceso de toma de decisiones.		
Estrategia: Taller		
Responsable: Investigadora		
Actividades	Recursos	Tiempo
Inicio		15 minutos
Desarrollo		60 minutos
Cierre		15 minutos

## Taller N°11

### La comunidad que soñamos “Cultivando una autoimagen saludable”

Objetivo: Fortalecer las habilidades sociales			
Estrategia: Taller			
Responsable: Investigadora			
Actividades		Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bienvenida.</li><li>• Explicación del objetivo del taller.</li></ul>	Equipos multimedia Plumones Hojas bond	15 minutos
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se realiza una dinámica para promover la interacción entre los participantes.</li><li>• Se desarrolla un juego de roles para simular situaciones que contribuyan con la dinámica laboral.</li><li>• Se identifican y analizan casos reales donde se ha evidenciado el compañerismo y trabajo en equipo.</li><li>• Se realiza una lluvia de ideas acerca de los gestos que suscitan cambios en el entorno laboral.</li><li>• Se efectúan ejercicios para fortalecer la empatía para reducir los conflictos.</li></ul>		60 minutos
Cierre	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reflexión sobre el taller</li><li>• Evaluación del taller.</li></ul>		15 minutos

**Taller N°12**  
**Educar para la vida" Hablando sobre los valores"**

Objetivo: Fortalecer las habilidades individuales en un mundo cambiante		
Estrategia: Taller		
Responsable: Investigadora		
Actividades	Recursos	Tiempo
<p>Inicio</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienvenida.</li> <li>• Explicación del objetivo del taller.</li> </ul>	<p>Equipos multimedia</p> <p>Plumones</p> <p>Hojas bond</p>	15 minutos
<p>Desarrollo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza el juego de roles para entender de mejor manera las experiencias y retos.</li> <li>• Se realiza una charla para compartir experiencias, a través del intercambio de ideas y reflexión grupal.</li> <li>• Se realiza una dinámica grupal para optimizar las capacidades comunicativas, resolución de problemas y trabajo colectivo.</li> <li>• Se efectúa un ejercicio de reflexión individual para promover la autoconciencia y desarrollo individual.</li> <li>• Se presentan casos hipotéticos que requieran de la práctica de habilidades.</li> </ul>		60 minutos
<p>Cierre</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexión sobre el taller</li> <li>• Evaluación del taller.</li> </ul>		15 minutos

### Taller N°13

#### Concéntrese en los derechos " Lectura fortaleciendo el buen trato"

Objetivo: Fortalecer el buen trato			
Estrategia: Taller			
Responsable: Investigadora			
Actividades		Recursos	Tiempo
Inicio	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bienvenida.</li><li>• Explicación del objetivo del taller.</li></ul>	Equipos multimedia Plumones Hojas bond	15 minutos
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se realiza una dinámica que permita conocer de mejor manera a todos los participantes.</li><li>• Se desarrolla una presentación inspiradora de una situación que promocióne la inclusividad.</li><li>• Se ejecuta ejercicios de empatía para entender fácilmente las barreras del entorno laboral.</li><li>• Se efectúa un debate grupal para comentar sobre las experiencias y retos que se presentan.</li><li>• Se llevan a cabo ejercicios que faciliten el desarrollo de las habilidades comunicativas y de resolución de conflictos.</li></ul>		60 minutos
Cierre	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reflexión sobre el taller</li><li>• Evaluación del taller.</li></ul>		15 minutos



FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA "CONSTRUYENDO  
RELACIONES SALUDABLES"

Yo, Francisco Leoncio Vilchez Rojas, identificado con DNI N°  
40445092, con Grado Académico de Magister en Educación en la  
Universidad Privada César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N°  
0001383116

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **potenciando el desempeño docente a través de las relaciones interpersonales**, correspondiente a la Tesis "Programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una I.E privada de Lambayeque", de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Título, presentación, conceptualización de la propuesta, objetivos, justificación, fundamentos, principios psicopedagógicos, características, estructura, estrategias para implementar la propuesta, y corresponde a la tesis: "Programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una I.E privada de Lambayeque"

a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	✓		—
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	✓		—
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	✓		—
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	✓		—
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	✓		—
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	✓		—



7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema	✓		_____
---	---	---	--	-------

**b. Pertinencia con la aplicación**

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	✓		_____
2	Soluciona el problema de la investigación	✓		_____
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	✓		_____
4	Es viable en su aplicación	✓		_____
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	✓		_____

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

**DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:**

*El programa de relaciones interpersonales propuesto se encuentra alineado con el objetivo de potenciar el desempeño docente a partir de fortalecer las dimensiones comunicativas, afectivas y empáticas según la necesidad encontrada en la investigación.*

**OBSERVACIONES:** \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Lambayeque 20 de Julio de 2023.

*Mgtr. Francisco Leoncio Vilchez Rojas*....., Código de registro de  
SUNEDU N° *0001383116*, con Centro de labores en  
*I.E. INNOVA Schools*....., N° de celular: *965616651*.....

*Francisco Vilchez Rojas*  
FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

*Francisco Leoncio Vilchez Rojas*  
40445092



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VILCHEZ ROJAS**  
Nombres **FRANCISCO LEONCIO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **40445092**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO**  
Secretario General **BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION  
CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **01/08/16**  
Resolución/Acta **0331-2016-UCV**  
Diploma **UCV35669**  
Fecha Matrícula **15/02/2014**  
Fecha Egreso **30/04/2014**

Fecha de emisión de la constancia:  
25 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001383116

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 25/07/2023 20:54:26-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA "POTENCIANDO EL DESEMPEÑO  
DOCENTE A TRAVÉS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES"

Yo, **María Lucía Mocarro Willis**, identificado con DNI N°43254275, con Grado Académico de Magister. en la Universidad Nacional Pedro Ruiz gallo, con código de inscripción en SUNEDU N° 0000358497.

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **potenciando el desempeño docente a través de las relaciones interpersonales**, correspondiente a la Tesis "Programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una I.E privada de Lambayeque", de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Título, presentación, conceptualización de la propuesta, objetivos, justificación, fundamentos, principios psicopedagógicos, características, estructura, estrategias para implementar la propuesta, y corresponde a la tesis: "Programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una I.E privada de Lambayeque"

**a. Pertinencia con la investigación**

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	X		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	X		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	X		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	X		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	X		
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	X		
7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema	X		

**b. Pertinencia con la aplicación**





N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	X		
2	Soluciona el problema de la investigación	X		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	X		
4	Es viable en su aplicación	X		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	X		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

**DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:**

La propuesta presentada para potenciar el desempeño docente es relevante y acorde a los objetivos planteados.

---

**OBSERVACIONES:** Sin observaciones.

Lambayeque 20 de Julio de 2023.

María Lucía Mocarro Willis, Código de registro de SUNEDU N°0000358497,  
con Centro de labores en el colegio Innova Schools, N° de celular: 979741795.

---

**FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO**

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>MOCARRO WILLIS</b>
Nombres	<b>MARIA LUCIA</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>43264276</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO</b>
Rector	<b>MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA</b>
Secretaria General	<b>MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA</b>
Director	<b>JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>MAESTRO</b>
Denominación	<b>MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN PSICOPEDAGOGIA COGNITIVA</b>
Fecha de Expedición	<b>10/04/16</b>
Resolución/Acta	<b>261-2015-CU</b>
Diploma	<b>A1867629</b>

Lugar y fecha de emisión de la presente constancia:  
Santiago de Surco, 28 de Agosto de 2021

**CÓDIGO VIRTUAL 0000358497**

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)) utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2006-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA "POTENCIANDO EL DESEMPEÑO  
DOCENTE A TRAVÉS DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES"

Yo, Julio Francisco Chero izquierdo, identificado con DNI N° 44420978 con Grado Académico de MAESTRO EN INFORMÁTICA EDUCATIVA Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN DE LA UNIVERISDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO, con código de inscripción en SUNEDU N° 0001320103

Hago constar que he leído y revisado la propuesta **potenciando el desempeño docente a través de las relaciones interpersonales**, correspondiente a la Tesis "Programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una I.E privada de Lambayeque", de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura: Título, presentación, conceptualización de la propuesta, objetivos, justificación, fundamentos, principios psicopedagógicos, características, estructura, estrategias para implementar la propuesta, y corresponde a la tesis: "Programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una I.E privada de Lambayeque"

**a. Pertinencia con la investigación**

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	✓		—
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	✓		—
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	✓		—
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	✓		—
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	✓		—
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	✓		—



7	Pertinencia de la propuesta el diagnóstico del problema	✓		—
---	---	---	--	---

b. Pertinencia con la aplicación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	✓		—
2	Soluciona el problema de la investigación	✓		—
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	✓		—
4	Es viable en su aplicación	✓		—
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	✓		—

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:


DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:

LA PROPUESTA ES PERTINENTE CON LA INVESTIGACIÓN Y LA APLICACIÓN, PUESTO QUE BRINDA UNA SOLUCIÓN AL PROBLEMA Y ES APLICABLE A OTRAS INSTITUCIONES

OBSERVACIONES: SIN OBSERVACIONES

Lambayeque 20 de Julio de 2023

Mgr. Julio Francisco Chero Izquierdo, Código de registro de SUNEDU N° 0001320103, con Centro de labores en la I.E. Innova Schools - Pimentel, N° de celular: 979260770

  
FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO  
Julio Francisco Chero Izquierdo  
44420970



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHERO IZQUIERDO**  
Nombres **JULIO FRANCISCO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **44420978**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
Rector **CAMPOS OLAZABAL, PATRICIA JULIA**  
Secretario General **PEREZ URIARTE, JORGE**  
Director De Posgrado **ORTEGA PAUTA, BEATRIZ ISABEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRO EN INFORMÁTICA EDUCATIVA Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**  
Fecha de Expedición **16/11/22**  
Resolución/Acta **092-2022-USAT-COUN**  
Diploma **PE069013902**  
Fecha Matricula **23/01/2015**  
Fecha Egreso **10/12/2016**

Fecha de emisión de la constancia:  
01 de Junio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001311230

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 01/06/2023 08:12:46-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## V de Aiken de la propuesta

<b>V de Aiken de la propuesta</b>	<b>1.00</b>	<b>Válido</b>
-----------------------------------	-------------	---------------

N°	CRITERIO	EXPERTOS			Suma (Si)	V de Aiken	Condición
		Experto 1	Experto 2	Experto 3			
<b>Pertinencia con la investigación</b>							
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	1	1	1	3	1.00	Válido
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	1	1	1	3	1.00	Válido
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	1	1	1	3	1.00	Válido
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	1	1	1	3	1.00	Válido
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	1	1	1	3	1.00	Válido
6	Pertinencia con la estructura de la investigación	1	1	1	3	1.00	Válido
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	1	1	1	3	1.00	Válido
<b>Pertinencia con la aplicación</b>							
8	Al contexto de la investigación	1	1	1	3	1.00	Válido
9	Soluciona el problema de la investigación	1	1	1	3	1.00	Válido
10	Su aplicación es sostenible en el tiempo	1	1	1	3	1.00	Válido
11	Es viable	1	1	1	3	1.00	Válido
12	Es aplicable a otras instituciones con características similares	1	1	1	3	1.00	Válido





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

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

Yo, SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Programa de relaciones interpersonales para fortalecer el desempeño docente en una I.E privada de Lambayeque", cuyo autor es SANTISTEBAN UCHOFEN KAREN MELISSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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 Completa 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.

CHICLAYO, 30 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
SIALER ALARCÓN JANNET ALICIA <b>DNI:</b> 16724772 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9943-755X	Firmado electrónicamente por: SIALERGJ el 05-08- 2023 18:35:28

Código documento Trilce: TRI - 0628747