



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales  
reflejado en los docentes de las instituciones educativas de  
Chimbote, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Nuñuvero Vásquez, Lisseth Ebelin (orcid.org/0009-0008-9382-7440)

**ASESORAS:**

Dra. Carbonell García, Carmen Elena (orcid.org/0000-0002-3692-3013)

Dra. Temoche Guevara, Cecilia Liliana (orcid.org/0000-0002-9113-8392)

**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

CHIMBOTE – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA , CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales reflejado en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024", cuyo autor es NUÑUVERO VASQUEZ DE HUAMANCONDOR LISSETH EBELIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 07 de Setiembre del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA <b>DNI:</b> 19528879 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3692-3013	Firmado electrónicamente por: CCARBONELLG el 07-09-2024 11:35:43
TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA <b>DNI:</b> 32908162 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9113-8392	Firmado electrónicamente por: CTEMOCHE el 07- 09-2024 09:02:17

Código documento Trilce: TRI - 0866127



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, NUÑUVERO VASQUEZ DE HUAMANCONDOR LISSETH EBELIN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales reflejado en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
LISSETH EBELIN NUÑUVERO VASQUEZ DE HUAMANCONDOR <b>DNI:</b> 40959819 <b>ORCID:</b> 0009-0008-9382-7440	Firmado electrónicamente por: LNUNUVEROHU3181 el 01-08-2024 22:29:48

Código documento Trilce: TRI - 0842833

## Dedicatoria

A mi esposo, por su amor y paciencia.

A mis hijos, por su amor y comprensión;  
así como ser una motivación constante en  
mi vida.

A mis padres, por inculcarme la  
perseverancia y la superación.

A todos aquellos, que de alguna u otra  
manera me alentaron a lograr esta meta.

Liseth

### Agradecimiento

A Dios, por la vida.

A mis asesoras Carmen y Cecilia, por guiarme en el camino de la investigación.

A los docentes de las instituciones educativas, por su participación en el presente estudio.

La autora

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Pág.

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad de las asesoras.....	ii
Declaratoria de originalidad de la autora.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	14
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	40

## ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Prueba de normalidad .....	18
Tabla 2. Prueba de correlación de las variables .....	19
Tabla 3. Niveles de la retroalimentación constructiva .....	20
Tabla 4. Niveles de las relaciones interpersonales .....	20
Tabla 5. Prueba de correlación de la dimensión utilidad y la variable relaciones interpersonales .....	21
Tabla 6. Prueba de correlación de la dimensión positividad y la variable relaciones interpersonales .....	21
Tabla 7. Prueba de correlación de la dimensión individualización y la variable relaciones interpersonales .....	22
Tabla 8. Prueba de correlación de la dimensión reflexión y la variables relaciones interpersonales .....	23

## RESUMEN

El propósito de esta investigación fue determinar la relación que existe entre retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024. El estudio aportó a una educación de calidad; además, utilizó una metodología de tipo básica, con enfoque cuantitativo y diseño correlacional. La población fue los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, cuya muestra estuvo conformada por 210, a quienes se les aplicó dos encuestas, tipo cuestionario: La Primera, conformada por 19 preguntas para medir la variable retroalimentación constructiva; y la segunda, por 18 preguntas para medir la variable relaciones interpersonales. Ambos cuestionarios fueron validados por tres expertos y mostraron una alta confiabilidad con coeficientes Alfa de Cronbach de 0.9438299 y 0.9365863, respectivamente. Los resultados más trascendentales señalaron que como se obtuvo un valor de ,574 se evidenció una correlación de tipo media entre las dos variables, a la vez se obtuvo un  $p < 0,05$  (0,000), que permitió afirmar que dicha correlación fue también significativa. Se llegó a la conclusión que existe una relación directa y significativa entre retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024.

Palabras clave: Retroalimentación constructiva, relaciones interpersonales, reflexión, positividad, comunicación, cooperación.



## ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship that exists between constructive feedback and interpersonal relationships in teachers of the educational institutions of Chimbote in the year 2024. The study contributed to quality education; In addition, it used a basic methodology, with a quantitative approach and correlational design. The population was the teachers of the educational institutions of Chimbote, whose sample consisted of 210, to whom two questionnaire-type surveys were applied: The First, made up of 19 questions to measure the constructive feedback variable; and the second, with 18 questions to measure the interpersonal relations variable. Both questionnaires were validated by three experts and showed high reliability with Cronbach's Alpha coefficients of 0.9438299 and 0.9365863, respectively. The most important results indicated that since a value of .574 was obtained, an average correlation between the two variables was evident, at the same time a  $p < 0.05$  (0.000) was obtained, which allowed us to affirm that said correlation was also significant. It was concluded that there is a direct and significant relationship between constructive feedback and interpersonal relationships in the teachers of the educational institutions of Chimbote in the year 2024.

Keywords: Constructive feedback, interpersonal relationships, reflection, positivity, communication, cooperation.

## I. INTRODUCCIÓN

La investigación sobre retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales fue importante porque estas son pilares fundamentales para el desarrollo profesional y el crecimiento integral, tanto en el ámbito educativo como en cualquier otro contexto. Al fomentarlas, se crearon entornos educativos y laborales más propicios para el aprendizaje, la innovación y el desarrollo, lo cual conlleva a la mejora de la calidad en la educación; además esta investigación, de acuerdo a lo establecido por la Universidad César Vallejo (2024) aportó a la línea de acción de responsabilidad social universitaria (RSU) como es el apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles. Por ejemplo, los colaboradores que recibieron retroalimentación por parte de sus jefes en un ambiente de confianza y apoyo tuvieron mayor probabilidad de mejorar su desempeño y esto fue en atención al objetivo de desarrollo sostenible 4 (ODS 4): la educación de calidad.

En cuanto, a nivel internacional, se observó dos aristas totalmente opuestas. La primera fue en Finlandia y la segunda fue en México. Según el informe McKinsey (2007), el sistema educativo finlandés destacó a la retroalimentación entre docentes para lograr un aprendizaje mutuo y al trabajo en equipo que ayuda a fortalecer las relaciones interpersonales como puntos clave para su éxito, que reflejó el alto nivel educativo dado en ese país. Por otro lado, según estudios realizados en el sistema educativo mexicano por Jover, et al. (2017), se recogieron datos de su problemática, tales como la falta de evaluación docente, la deficiente supervisión directiva y la escasa coordinación entre actores. Asimismo, se mencionó que estos desafíos pueden mejorarse mediante un enfoque integral y colaborativo que fomente el desenvolvimiento profesional de los docentes por medio de la retroalimentación, también un liderazgo efectivo y una comunicación efectiva con base en el respeto, los cuales fueron parte de las relaciones interpersonales. De esta manera se garantizó una educación de calidad.

Respecto al ámbito nacional, si bien es cierto que el Ministerio de Educación (MINEDU) fue impulsor de una retroalimentación reflexiva de docente a estudiante a través del diálogo socrático, no proporciona mayores alcances sobre este tipo de retroalimentación, después de un acompañamiento pedagógico a pesar que

este, figura en la rúbrica de los directivos. En ese contexto, según el artículo periodístico publicado por De Ferrari (2017), miles de docentes percibieron el acompañamiento pedagógico como una forma de fiscalización, experimentando miedo y resquebrajamiento en sus relaciones interpersonales. Esta situación lejos de favorecer, generó un ambiente negativo que obstaculizó el crecimiento profesional de los maestros.

El sistema educativo actual chimbotano no es ajeno a lo que aconteció a nivel nacional y se enfrentó a una preocupante problemática. En estudios de Horna, A. (2022) se recogieron datos estadísticos como que el 59.0% de docentes encuestados en una institución educativa chimbotana, a veces y nunca continúan con su profesionalidad; es decir en seguir su proceso de mejora continua en su desempeño profesional. Se supo que entre las causales principales estuvo la desmotivación, la misma que a su vez puede deberse a una carente retroalimentación en su desempeño pedagógico y a las dificultades que esta conlleva en los vínculos entre docentes.

Es así que, tras una observación a los profesores se recogieron estos aspectos problemáticos: La escasa retroalimentación oportuna, que impidió a los docentes conocer sus fortalezas y debilidades en su práctica pedagógica, lo que obstaculizó el proceso de mejora continua y la implementación de estrategias metodológicas más efectivas. También, se observó que esta situación se dificultó cuando los directivos mencionaron los problemas de la práctica docente y no brindaron sugerencias concretas para la mejora. Asimismo, los celos profesionales y los desacuerdos entre docentes también contribuyeron a un resquebrajamiento en las relaciones entre personas.

De esta manera, la escasez de una oportuna retroalimentación constructiva, la carencia de diálogo reflexivo y de comunicación efectiva, configuraron un panorama que requiere atención; ya que un sistema de retroalimentación adecuado y constructivo, así como las apropiadas relaciones interpersonales fueron claves para avalar una educación con alta calidad, cumpliéndose así con el acortamiento de brechas y carencias educativas que estableció la RS de la UCV, además se estuvo alcanzando el ODS 4, que indicó una educación de calidad.

Entonces, se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre la retroalimentación constructiva y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024?

El estudio de la correlación entre retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales se justificó teóricamente, porque se enmarcó en la comprensión de cómo las dinámicas comunicacionales impactan en el desarrollo y fortalecimiento de los vínculos entre individuos. Desde una perspectiva constructivista, la retroalimentación constructiva se concibió como un elemento clave en la construcción conjunta de significados y la generación de conocimiento compartido, aspectos fundamentales para el buen desenvolvimiento de relaciones sólidas entre las personas.

En concordancia con la teoría cognitiva, la retroalimentación constructiva o feedback de Hattie, porque facilita el procesamiento de información y la autorreflexión, permitiendo a los individuos ajustar sus comportamientos y mejorar sus habilidades interpersonales. A su vez, las teorías: del aprendizaje social, del aprendizaje autorregulado y de la motivación resaltan el papel de la observación, modelado y la autorregulación en la adquisición de aprendizajes, habilidades sociales y la gestión de las relaciones interpersonales que motiven al crecimiento profesional y laboral.

Por otro lado, la teoría del intercambio social de Homans, porque planteó que una estructura social equilibrada es el resultado de intercambiar comportamientos gratificantes; la teoría de la vinculación, la teoría de la red social y la de la comunicación aportaron información para comprender los mecanismos subyacentes a la iniciación, mantenimiento y desarrollo de las relaciones interpersonales. En definitiva, esta investigación buscó profundizar en la comprensión de cómo la retroalimentación constructiva influyó en las relaciones interpersonales, proporcionando evidencia para desarrollar estrategias futuras que promuevan vínculos más fuertes y satisfactorios entre individuos dentro de una institución educativa.

En lo concerniente a la justificación práctica de la investigación sobre retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales, esta se tornó fundamental en el ámbito educativo, ya que permitió comprender cómo estas

variables impactaron en el sentir y en el enseñar del docente. Comprender la dinámica entre la retroalimentación constructiva y las relaciones interpersonales permitieron identificar estrategias para fomentar una cultura de retroalimentación positiva y respetuosa en las instituciones educativas. Esto, a su vez, contribuyó a fortalecer los nexos entre docentes, estudiantes y comunidad educativa en general, creando un espacio propicio para el aprendizaje y el desarrollo personal.

Los resultados de este estudio brindaron evidencia para diseñar programas de formación docente destinados a mejorar las habilidades comunicativas y estrategias de retroalimentación constructiva. De esta manera, se pudo fomentar un espacio educativo auténtico, constructivo y colaborativo, donde la retroalimentación fue vista como una herramienta valiosa para el crecimiento profesional y personal. En suma, este estudio tuvo un alto potencial para generar una huella real en el proceso educativo, ayudando a mejorar el bienestar docente, fortaleciendo las relaciones interpersonales y, por último, tener educación de calidad.

Por ello, la presente investigación se justificó metodológicamente, porque permitió describir la correspondencia entre retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales en el ámbito educativo, así como identificar posibles correlaciones entre estas variables. Los resultados obtenidos a través de este estudio proporcionaron evidencia sobre el vínculo entre retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales en el ámbito educativo. Esta información pudo ser utilizada para mejorar la práctica educativa, fortalecer las relaciones interpersonales de los agentes de la comunidad educativa, y contribuir al logro de una calidad en la educación.

Luego de haberse hecho la justificación correspondiente, fue necesario conocer los objetivos del presente estudio. Es así que, el objetivo general fue: Determinar la relación que existe entre retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024. Mientras que los objetivos específicos fueron: Medir el nivel de retroalimentación constructiva que caracteriza a los docentes. Medir el nivel de relaciones interpersonales alcanzadas por los docentes. Establecer la relación entre utilidad y relaciones interpersonales. Establecer la relación entre positividad

y relaciones interpersonales. Establecer la relación entre individualización y relaciones interpersonales. Establecer la relación entre reflexión y relaciones interpersonales.

También fue preciso, examinar los antecedentes de esta investigación. Se tuvo que a nivel internacional y nacional evidenció un consenso creciente sobre la importancia de la retroalimentación constructiva, así como el fortalecer las relaciones interpersonales. Los estudios revisados destacaron al respecto: Espinoza (2021), Fuentes-Cimma (2024), Fong (2024), Paredes (2023) y Linares (2022), tras haber realizado sus respectivos estudios de investigación cada uno, coincidieron en que la retroalimentación permite la reflexión, ya que en ese individuo se promueven procesos motivacionales, emocionales y evaluativos que conllevan a la mejora de la calidad educativa.

Además, Espinoza (2021), Fong (2024) y Paredes (2023), en sus investigaciones llegaron a la conclusión que la retroalimentación fomenta actitudes colaborativas, promoviendo un apoyo mutuo entre los pares, teniendo en cuenta que la retroalimentación tiene atributos marcados, entre los cuales destacan la personalización y contextualización.

Por un lado, Valenzuela-Valenzuela (2021) refirió que las implicancias educativas de su investigación explican cómo mejorar las habilidades de retroalimentación a través de la educación y perfeccionamiento continuo, los cuales permiten cambios positivos en el trabajo y mayores niveles de satisfacción laboral. También Herrera, et. al (2023) manifestaron en sus conclusiones que la retroalimentación fortalece la formación continua de los profesores y mejora sus aprendizajes.

Asimismo, Torres y San Martín (2021) consideraron que la retroalimentación es útil, porque permitiría valorar el desarrollo de competencias relacionadas con la autorregulación y autonomía en el campo educativo. De otro modo, Aravena, et. al. (2023) arribaron a la conclusión que la calidad de la retroalimentación puede potenciar la reflexión y la autorregulación del desempeño docente.

Por otra parte, Pedroza y García-Poyato (2022) concluyeron que la retroalimentación debe darse en un clima positivo y que el diálogo constructivo puede ser un medio que contribuye a ese ambiente, porque este promueve la

motivación del docente y le permite de manera individual reflexionar sobre sus aspectos a mejorar.

En lo concerniente a las investigaciones sobre la variable relaciones interpersonales, se halló que, Ramírez (2022), Borbor (2024), Freire (2020) en sus respectivos trabajos concluyeron que existe una relación significativa y directa entre las variables de su estudio; es decir, entre las relaciones interpersonales y la calidad educativa, entre relaciones interpersonales y éxito educativo, entre las relaciones interpersonales y el clima laboral.

También, Castro (2021) y Tafur (2021) después de haber realizado sus estudios investigativos concluyeron que la falta de confianza y la poca comunicación determinan las malas relaciones interpersonales; pero que, a pesar de los conflictos, los docentes afirman que debido al compromiso que sienten con su institución educativa, continúan participando de manera activa para lograr los objetivos de su institución.

La retroalimentación constructiva, variable del presente estudio, se sustentó en sólidas bases teóricas que guían su implementación y análisis. Comprender estas bases fue importante para incrementar su efectividad y aprovecharla al máximo.

Sobre la corriente constructivista, Araya, et. al. (2007) se aproximan a la idea que el desarrollo máximo de las capacidades e intereses se alcanza a través de la experiencia compartida. Esta perspectiva destaca que el aprendizaje se edifica al interactuar socialmente.

Por otro lado, Elboj, et. al (2006) citan a Vigotsky, quien habló de la profunda influencia de la naturaleza en el desarrollo humano y han enfatizado el rol fundamental del docente como motivador para conectar el conocimiento previo con el nuevo. En esencia, esta corriente psicológica propuso que el aprendizaje significativo surge a partir de la relación e integración de nuevos conocimientos con los saberes previos del individuo.

Asimismo, Hattie (2020) explicó que una de las bases teóricas de la retroalimentación es el aprendizaje visible; ya que este se logra después de haber obtenido resultados después de una retroalimentación, la cual es el conjunto de acciones o datos proporcionados por un agente que ofrece información sobre el rendimiento o la comprensión de un individuo. Esta herramienta, enmarcada en la

evaluación formativa, tiene un gran potencial para impulsar el aprendizaje. En tareas complejas, la calidad de las habilidades metacognitivas del individuo, y no solo su capacidad intelectual, determina el resultado del aprendizaje. La retroalimentación, al fomentar estas habilidades, permite a los estudiantes autorregular su aprendizaje, tomar decisiones estratégicas y lograr un aprendizaje visible y duradero. En otros términos, la retroalimentación, utilizada de manera efectiva y estratégica, es un poderoso instrumento que podría transformar el aprendizaje. Así pues, los individuos pueden potenciar el desarrollo de sus habilidades metacognitivas y promover un aprendizaje visible y significativo.

Otro sustento teórico, se tiene en Boud (2015), quien propuso una teoría centrada en el aprendizaje experiencial, la cual toma como punto fundamental a la retroalimentación, la que lo define como un conjunto de prácticas intencionadas y duales que buscan mejorar el desempeño actual y futuro del sujeto. Para que estas prácticas sean efectivas, deben darse condiciones favorables que permitan al mismo asimilar y utilizar la información recibida. En este proceso, los individuos recibieron informes sobre su performance, que les facilita comparar su desempeño con los estándares establecidos para la tarea. Al identificar las similitudes y diferencias, estos pudieron generar tácticas para el mejoramiento de su trabajo. De esta forma, la retroalimentación les permitió aprender a través de su propia experiencia, promoviendo un aprendizaje experiencial.

En torno a la teoría del aprendizaje autorregulado, Zimmerman (2011) planteó que la retroalimentación o feedback permite a los individuos procesos de autorregulación, porque buscan apoyo cuando lo requieren, se esfuerzan, ajustan sus estrategias y reacomodan sus metas. Asimismo, Díaz, et al (2017) citan al mencionado teórico, quien afirmó que el aprendizaje autorregulado es un proceso cognoscitivo donde los sujetos se convierten en aprendices independientes, críticos y reflexivos, capaces de afrontar los retos del aprendizaje continuo a lo largo de sus vidas. También, Hacker, et al (2009) en el capítulo 16 de su texto incluyeron un artículo escrito por Zimmerman y Moylan, quienes explican que el aprendizaje autorregulado es la confluencia de dos pilares fundamentales: los procesos metacognitivos y las creencias motivacionales de los individuos.

Por otro lado, respecto a la teoría de las necesidades motivacionales, Alderfer (2011) manifestó que cuando se implementa la retroalimentación en un grupo, esta



influye de modo importante en la efectividad del mismo. Asimismo, Araya-Castillo, et al. (2013) en su artículo refirieron que la Teoría de Alderfer se fundamenta en tres necesidades, siendo estas: de existencia (E), de relación (R) y de crecimiento (G). Además, de tener una base en las de Maslow. Al analizar la motivación en diversos contextos, desde el terreno educativo hasta el laboral, permite comprender mejor el comportamiento humano y su aprendizaje. También, Hollyforde y Whiddett (2002) en el capítulo 10 de su texto, mencionaron que la teoría ERG aclara los diferentes aspectos de las necesidades de seguridad; es decir que guarda relación con la autoestima.

En conjunto, los autores antes mencionados sugirieron que la retroalimentación constructiva, si se implementa efectivamente, puede tener una huella significativa; porque desarrolla las habilidades cognitivas fomentando la reflexión (Hattie), facilita la corrección de errores, mejorando el desempeño (Boud), permite el autocontrol y autoevaluación de sus estrategias (Zimmerman) y promueve la motivación para el crecimiento en su desempeño (Alderfer).

Entonces se puede decir, que fue necesario el estudio de estos fundamentos teóricos, porque permitieron abordar con mayor precisión la problemática de la investigación, así como interpretar adecuadamente los resultados y comunicarlos de manera efectiva, pues contribuyeron de alguna forma a generar nuevos aportes al respecto.

Asimismo, estas bases teóricas dimensionan a la retroalimentación constructiva, teniéndose que, la utilidad de la retroalimentación reside en que esta fue relevante y permitió identificar fortalezas y debilidades; ya que Lan, et. al (2024) mencionó que la retroalimentación es útil; porque influye en el desempeño del sujeto, identificándolo eficazmente. En tanto, la positividad de la retroalimentación radica en que esta debe ser entregada respetuosamente, especificando las áreas de mejora, dando las sugerencias oportunas y destacando los logros. En lo que concierne a la individualización de la retroalimentación, esta debe adaptarse a las características particulares y experiencias de cada individuo, considerando su desempeño y área de mejora. En cuanto a la dimensión reflexión de la retroalimentación, esta alude al proceso por el cual el sujeto analiza, evalúa e interpreta la información que recibe acerca de su desempeño, motivándolo a ejecutar las actividades sugeridas.

Sobre los enfoques conceptuales en los que se sustentó la variable retroalimentación constructiva, se dio a conocer el concepto que los teóricos le atribuyeron a la variable mencionada:

Para Hattie (2020) la retroalimentación o feedback más valioso es el que centra en el individuo y lo ayuda a mejorar y se da en el momento adecuado. Quezada, et. al (2021), cita al teórico, quien afirma que, la retroalimentación cumple un rol decisivo en el proceso educativo. Se ha identificado que esta se manifiesta en tres momentos distintos: como un producto tangible, como un diálogo interactivo y como una acción que promueve la mejora continua. Por otra parte, De Florio (2023) quien también cita al teórico, añade que la retroalimentación, dirigida principalmente a individuos o grupos reducidos, busca impulsar el aprendizaje a través de estímulos personalizados y reforzar la motivación. Se fundamenta en críticas constructivas que evitan juicios explícitos. Y David Boud (2015), la retroalimentación consiste en comprender un proceso mediante el cual las personas emplean información para mejorar su desempeño.

Las relaciones interpersonales, complejas y dinámicas, han sido objeto de estudio por diversas teorías que buscan comprender sus orígenes, naturaleza y desarrollo. En este trabajo, se exploraron cuatro teorías fundamentales que aportan bases sólidas para analizar la variable relaciones interpersonales: la del intercambio social, la del apego, la de la red social y la de la comunicación.

Respecto a la primera teoría, Homans (2009), afirmó que el aspecto principal del comportamiento social es el intercambio tangible o intangible de una actividad. Por un lado, Álvaro, et. al. (2007) en el capítulo seis de su libro afirmaron que una de las teorías del intercambio de mayor importancia es la de George Homans, que analiza las relaciones interpersonales. Además, examinan sus aportes y concluyen que el estudioso formula unos enunciados generales sobre la conducta humana en pequeños grupos; y que este posteriormente, desarrolla de manera más completa su teoría del intercambio social en cinco proposiciones donde explica el comportamiento social, las mismas que tienen su base en los principios de Skinner sobre el condicionamiento operante.

Las proposiciones sugeridas por Homans fueron: Proposición del éxito: Si una actividad es más recompensada, es más probable que la persona la realice otra

vez. Proposición del estímulo: Si una actividad pasada fue recompensada, es posible que este ser humano realice esa acción o una parecida. Proposición del valor: Si la recompensa es valiosa, la persona volverá a realizarla. Proposición de la privación-satisfacción: Si un individuo recibe un determinado premio en un pretérito contiguo, le resultará de menor valor. Proposición de la frustración-agresión: Si un sujeto no percibe recompensa por su acción o es castigada; se obtendrá un comportamiento beligerante, el cual le valdrá como retribución.

Por otro lado, García y González (2018) en su artículo refirieron a la teoría de Homans como uno de los enfoques teóricos más empleados para medir los impactos en la sociedad. Asimismo, se manifiesta que la teoría del intercambio social es aquella que propone que todo comportamiento humano social, en otras palabras, un vínculo que mantengan las personas es un intercambio, donde uno y otro ansían tener algún beneficio de ello y se conserva si es que esto se ratifica.

También, Romani-Dias, et. al. (2022) lo citaron en su artículo, mencionándolo como el precursor de los estudios de la teoría del intercambio social, quien señala que las interacciones se establecen, se conservan o se terminan debido al análisis de los principios económicos básicos de costo-beneficio; considerando lo que un individuo da debe tener un costo y lo que recibe debe ser un beneficio.

Por otra parte, el teórico Bowlby (1986) manifestó que el comportamiento de apego es visto como una conducta de proximidad en la que un individuo mantiene en relación con otro. Asimismo, Moneta (2023) manifestó en su artículo que el Dr. John Bowlby desarrolló la teoría del apego entre 1969 y 1980, donde se refiere la consecuencia que provoca la primera imagen de un vínculo en el crecimiento del ser humano. Esta teoría certifica que los primeros lazos llegan a ser de mucha importancia en la madurez. Además, es importante recordar que el interés hacia personas relevantes nos marca la existencia, puesto que se crean vínculos duraderos.

Agregando a lo anterior, Martorell (1997) señaló que el objetivo del teórico fue estudiar y describir los vínculos afectuosos y, principalmente, del comportamiento del apego. Bowlby indica que la afectividad, dicho de otra manera, las conductas afectivas son resultado de la preferencia que manifiestan los sujetos al formar fuertes lazos afectuosos.

Asimismo, Brand y Castañeda (2021) en su libro refirieron que la teoría de la red social de John Barnes, proviene desde los aportes antropológicos; ya que con su estudio acerca de las redes formales e informales que realizó en un pueblo de pescadores de Noruega, donde analizó distintos tipos de relaciones como de amistad, parentesco y vecindaje; puso en evidencia la importancia de los vínculos sociales extrafamiliares en la cotidianidad, en el perteneciente estudio concluyó que todas las conexiones sociales correspondían analizarse como un grupo de nodos que se relacionaran a través de líneas y formasen sistemas de interacciones, sirviendo esta figura como prototipo actual social.

Añadiéndose un poco de información respecto al tema, fue oportuno referir que tanto Brand y Castañeda (2021), así como Requena (2012), mencionaron que John Barnes es el pionero y precursor, respectivamente, en los estudios de las redes. Asimismo, Gutiérrez e Hincapié (2019) indicaron en su texto bibliográfico que en los planteamientos de John Barnes se diferenció tres grupos sociales: El territorial, el industrial y el último, establecido por el parentesco, la amistad y otras relaciones, con lazos variables, sin estabilidad ni coherencia total, es en este en el que emplea la conceptualización de red.

Por su parte, Watzlawick, et. al. (1981) propusieron que la teoría de la comunicación se fundamenta en las visibles muestras de una interacción; se encarga de estudiar el vínculo emisor-receptor que se crea mediante el proceso comunicativo. Entendiéndose que la comunicación, influye en la conducta (aspecto pragmático de la comunicación). También refiere que la comunicación humana es un proceso muy importante y el más pertinente para la especie.

En suma, los aportes de estos teóricos explicaron que el apoyo mutuo incrementa la satisfacción y el compromiso (Homans), que la formación de relaciones afectuosas, sanas y duraderas en la vida adulta tienen sus cimientos en la relación de apego con los cuidadores primarios (Bowlby), que la ubicación dentro de una red influye en el acceso y cooperación que recibe una persona (Barnes) y que la comunicación efectiva es trascendental para construir y mantener relaciones interpersonales positivas (Watzlawick).

Dicho de otro modo, estas cuatro teorías ofrecieron una visión integral de la variable relaciones interpersonales, desde sus bases motivacionales y

emocionales hasta su interacción con el contexto social y la comunicación. Al comprenderlas, se pudo profundizar en la complejidad de las relaciones interpersonales y obtener herramientas para analizar el problema de investigación en relación a la mencionada variable.

Entonces, el valor de estas fue que permite no solo describir a las relaciones interpersonales, sino que permitió comprender sus causas, consecuencias y patrones. Al analizar el problema de investigación a la luz de estas teorías, se pudo identificar factores relevantes, y desarrollar sólidamente la investigación. En definitiva, estas teorías proporcionaron un fundamento esencial para comprender la variable relaciones interpersonales y su papel en el problema de investigación.

Además, estas bases teóricas permitieron dimensionar a las relaciones interpersonales, siendo la dimensión afecto concebida como el conjunto de emociones que involucran la confianza y el respeto que expresan las personas en una relación. En cuanto a la dimensión comunicación en las relaciones interpersonales, se entiende como el intercambio de información entre emisor y receptor, de modo que expresan ideas en forma clara, asertiva y empática. Sobre la dimensión compromiso en las relaciones interpersonales, esta se refiere a la dedicación e involucramiento que un individuo tiene hacia otro, caracterizándose por la inversión de tiempo y esfuerzo para mantener un vínculo sano. Y en lo que concierne a la dimensión cooperación en las relaciones interpersonales, esta implica una comunicación efectiva y la disposición de compartir recursos y tareas, que permitan alcanzar un resultado beneficioso para todos.

Respecto a los marcos conceptuales en los que se situó el estudio de la variable relaciones interpersonales, se dio a conocer el concepto que cada teórico le atribuye a la variable en mención. Por un lado, Homans (1958) sostuvo que una relación interpersonal es la espontánea interacción entre dos o más individuos, cuyos intercambios sociales llevan al triunfo, el gozo, la valía y la sensatez. Según Bowlby (1986), las relaciones interpersonales son una propensión de los individuos a formar afectuosas relaciones con otras a través de su vida. De acuerdo con John Barnes (Brand y Castañeda, 2021), las relaciones interpersonales son un grupo de nodos que se enlazan con líneas para establecer sistemas de relaciones. Para Paul Watzlawick (1981), las relaciones

interpersonales se conocen como circuitos de retroalimentación, Esto se debe a que las acciones de cada persona influyen en los actos de los demás.

Fue importante destacar que la presente investigación buscó probar o refutar las hipótesis planteadas como siguen a continuación:

Hi

Existe relación directa y significativa entre retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024.

Ho

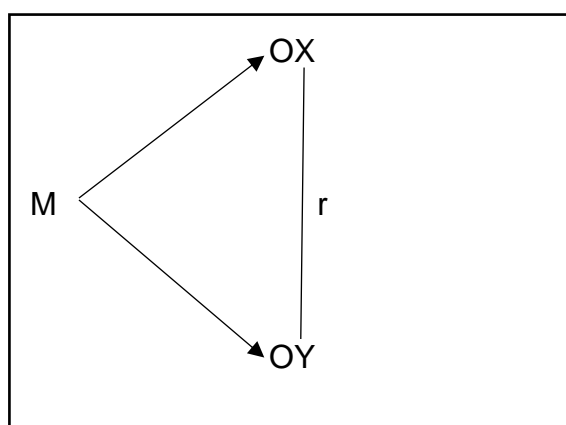
No existe relación entre retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024.

Para ello, se recopiló datos sobre la retroalimentación constructiva y las relaciones interpersonales de los educadores de Chimbote durante el 2024. En definitiva, las hipótesis planteadas en este caso fueron un punto de partida para la investigación y su validez dependió de los resultados que se obtuvieron en el estudio.

## II. METODOLOGÍA

La presente investigación fue de tipo básica, porque de acuerdo a la OCDE (2018) estuvo enmarcada en la generación de nuevos conocimientos sobre los fundamentos de la correlación entre retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales que se da en el ámbito educativo. Además, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2019), se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, porque recolecta y analiza datos numéricos para luego hacer una descripción, explicación y predicción de tendencias. Este enfoque permitió medir y analizar las variables de estudio de una forma objetiva y sistemática, buscando determinar la relación entre ellas.

El diseño de investigación elegido fue correlacional, el cual permitió la descripción de los rasgos de las variables (retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales) y, a su vez, en palabras del autor mencionado en el párrafo anterior, analizó la relación existente entre las dos variables. La correlación no implicó causalidad, por lo que el estudio se centró en establecer la asociación entre las variables y no en determinar relaciones de causa-efecto. Finalmente, se enmarcó en el contexto educativo de Chimbote – Perú, y los resultados obtenidos no pudieron ser generalizados a otras poblaciones o contextos sin estudios adicionales.



Donde: M: Fue la muestra sometida al estudio, quienes fueron los docentes de las instituciones educativas de Chimbote; OX: Fue la observación a la variable retroalimentación constructiva; OY: Fue la observación a la variable relaciones interpersonales, y r: Fue la relación que existió entre ambas variables.

Por eso, el estudio buscó la descripción y análisis de la relación entre la retroalimentación constructiva y las relaciones interpersonales, sin establecer relaciones causales ni proponer intervenciones específicas. De esta manera, se dice que el estudio fue de tipo básico, con enfoque cuantitativo y diseño correlacional y que además contribuyó a la comprensión de la dinámica entre la retroalimentación constructiva y las relaciones interpersonales en el ámbito educativo, generando nuevos conocimientos sobre estos fenómenos y sentando las bases para futuras investigaciones.

Fue preciso delimitar la definición conceptual de la variable retroalimentación constructiva: La retroalimentación es un instrumento muy ventajoso en el proceso de aprendizaje. Además, en ella hubo tres momentos: como producto, como acto dialógico y como acción sostenible (Hattie, 2020). Y para efecto del presente estudio, esta se trató en cuatro dimensiones: Utilidad, positividad, individualización y reflexión. En tanto, la definición operacional que se propuso fue: Herramienta de comunicación interpersonal que busca proporcionar información útil y de manera positiva a otra persona, para que este reflexione y mejore. *(Ver anexo 1)*

A continuación, se detalló la definición conceptual de la variable relaciones interpersonales: Las personas interactúan buscando maximizar sus beneficios y minimizar sus costos, y que la calidad de las relaciones se basa en el balance entre estos elementos (Homans, 1958). Es así, que para un exhaustivo estudio se conformó a esta en cuatro dimensiones: Afecto, comunicación, compromiso y cooperación. Fue preciso considerar la definición operacional para efectos del estudio, teniéndose que las relaciones interpersonales son interacciones sociales significativas entre dos o más sujetos, cuyas características son la afectividad, la comunicación, el compromiso y la cooperación. *(Ver anexo 1)*

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2019), la población es el cúmulo de todas las situaciones que coinciden con una lista de descripciones. Para efecto del presente estudio, la población estuvo constituida por 210 docentes de las instituciones educativas de Chimbote, de los cuales fueron estos mismos los que corresponden a la muestra, y se caracterizaron porque fueron del sexo femenino o del sexo masculino, condición laboral de nombrado o contratado. Entonces, fue una población muestral. *(Ver anexo 7)*



Para evaluar la retroalimentación constructiva y las relaciones interpersonales en el marco de la investigación, se empleó la técnica de encuesta, de acuerdo a lo manifestado por Pardinás (1991) es un grupo de preguntas cuyo propósito es obtener datos en una investigación. Además, se utilizaron dos cuestionarios, los cuales fueron los instrumentos para recolectar los datos.

La investigadora fue la encargada de aplicar los instrumentos a los participantes. Ambos cuestionarios fueron diseñados por la investigadora a partir de la operacionalización de las variables, cuyos ítems estuvieron distribuidos en las dimensiones correspondientes. El primer cuestionario contó con 19 ítems y evaluó la retroalimentación constructiva en sus dimensiones de utilidad, positividad, individualización y reflexión; mientras que el segundo cuestionario tuvo 18 ítems y abordó las relaciones interpersonales en sus dimensiones de afecto, comunicación, compromiso y cooperación. La validez de los instrumentos fue estimada mediante juicio de tres expertos, quienes revisaron y aportaron sugerencias para su mejora; así como la prueba de confiabilidad del mismo fue con Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos fueron analizados y presentados en informes detallados, de acuerdo a los objetivos específicos de cada instrumento y la investigación en general.

Una vez recopilados los datos por medio de los cuestionarios, se analizó utilizando herramientas estadísticas como SPSS v27 y Microsoft Excel. Cuando se analizaron los datos, se guió por el diseño correlacional de la investigación, con el propósito de examinar el vínculo entre las variables de retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales. En primer lugar, se realizó una prueba de normalidad para establecer la prueba de correlación adecuada, se utilizó la correlación de Spearman (Rho). Los hallazgos de las pruebas de correlación se presentaron en tablas junto con sus respectivas significancias estadísticas. Los resultados del análisis se interpretaron de acuerdo a los objetivos establecidos en la investigación y la teoría descrita, permitiendo extraer conclusiones relevantes sobre la correspondencia entre las variables.

La investigación se desarrolló bajo estrictos principios éticos, garantizando el respetar, la independencia, la humanidad y la confidencialidad de los participantes. Se creará un clima de respeto mutuo durante la aplicación de los instrumentos, protegiendo los datos de los docentes de manera anónima y confidencial. En

cuanto a la independencia, al ser un estudio descriptivo correlacional, los participantes pudieron decidir si participaban o no, sin que esto melle su situación laboral. Se les informó claramente sobre los objetivos de la investigación y su derecho a retirarse de esta en el momento que ellos lo creyeron conveniente.

Respecto a la humanidad, esta se materializó en el potencial beneficio que la investigación aportó a la comunidad educativa. Además, los resultados obtenidos permitieron comprender mejor la relación entre la retroalimentación constructiva y las relaciones interpersonales, con el fin de contribuir a la calidad educativa. Por otra parte, la confidencialidad de la información fue primordial. Se aplicaron medidas estrictas para resguardar la identidad de los partícipes y la información que se recopiló de ellos. Los datos se acopiaron de manera confiable y solo fueron usados para los fines de este estudio. Adicionalmente, se respetaron los principios del proceso investigativo, las normas para citas y referencias de acuerdo a APA séptima edición, y la autoría de las diferentes fuentes de información; por lo que, se garantizó la honestidad intelectual en todas las etapas de la investigación.

### III. RESULTADOS

Sobre la prueba de normalidad

Persigue por finalidad hallar la normalidad existente ente las variables Retroalimentación constructiva y Relaciones interpersonales.

Premisas hipotéticas de la Prueba de Normalidad:

- H0: Los datos provienen de una distribución normal (Sig. > 0,05).
- Hi: Los datos no provienen de una distribución normal (Sig. < 0,05)

Tabla 1.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Retroalimentación constructiva	,115	210	,000
Relaciones interpersonales	,065	210	,032

*Nota: Base de datos de estudio.*

Interpretación: Dado que la muestra ascendió a 210 y por tanto fue superior a las 50 unidades se asumió cada Sig. de Kolmogorov-Smirnov, esto fue concluyente para seleccionar a la prueba Rho de Spearman; y los datos no provienen de una distribución normal.

Objetivo General: Determinar la relación que existe entre retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024.

Tabla 2

*Prueba de correlación de las variables Retroalimentación constructiva y Relaciones interpersonales.*

Rho de Spearman		Relaciones interpersonales
Retroalimentación constructiva	Coefficiente de correlación	,574**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	210

*Nota: Base de datos de estudio.*

Interpretación: Como se obtuvo un valor de ,574 se evidenció entonces una correlación de tipo media entre las variables Retroalimentación constructiva y Relaciones interpersonales, a la vez se obtuvo un  $p < 0,05$  (0,000) esto permitió afirmar que dicha correlación es también significativa, es decir, en sucesivas mediciones con dicha muestra se obtendrán similares resultados. A la vez, en este caso se da por aceptada la hipótesis: Existe relación directa y significativa entre retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024, mientras que la nula quedó descartada.

Objetivo específico 1: Medir el nivel de retroalimentación constructiva que caracteriza a los docentes.

Tabla 3

*Niveles de la retroalimentación constructiva*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	,5
Mediana	5	2,4
Alta	204	97,1
Total	210	100,0

*Nota: Base de datos de estudio*

Interpretación: Según los datos observados, el 97,1 % de los docentes de las instituciones educativas de Chimbote encuestados manifestaron tener una alta retroalimentación constructiva, un 2,4 % solo es mediana y el restante 0,5 es baja.

Objetivo específico 2: Medir el nivel de relaciones interpersonales alcanzadas por los docentes.

Tabla 4

*Niveles de las relaciones interpersonales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Baja	0	0
Mediana	1	,5
Alta	209	99,5
Total	210	100,0

*Nota: Base de datos de estudio*

Interpretación: Según los datos observados, el 99,5 % de los docentes de las instituciones educativas de Chimbote encuestados manifestaron tener alta relaciones interpersonales y un 0,5 % solo es mediana.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre utilidad y relaciones interpersonales.

Tabla 5

*Prueba de correlación de la dimensión Utilidad y la variable Relaciones interpersonales.*

Rho de Spearman		Relaciones interpersonales
Dimensión	Coefficiente de correlación	,494**
Utilidad	Sig. (bilateral)	,001
	N	210

*Nota: Base de datos de estudio.*

Interpretación: Como se obtuvo un valor de ,494 se evidenció entonces una correlación de tipo media entre la dimensión Utilidad y la variable Relaciones interpersonales, a la vez se obtuvo un  $p < 0,05$  (0,001) esto permitió afirmar que dicha correlación es también significativa, es decir, en sucesivas mediciones con dicha muestra se obtendrán similares resultados.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre positividad y relaciones interpersonales.

Tabla 6

*Prueba de correlación de la dimensión Positividad y la variable Relaciones interpersonales.*

Rho de Spearman		Relaciones interpersonales
Dimensión	Coefficiente de correlación	,519**
Positividad	Sig. (bilateral)	,001
	N	210

*Nota: Base de datos de estudio.*

Interpretación: Como se obtuvo un valor de ,519 se evidenció entonces una correlación de tipo media entre la dimensión Positividad y la variable Relaciones interpersonales, a la vez se obtuvo un  $p < 0,05$  (0,001) esto permitió afirmar que dicha correlación es también significativa, es decir, en sucesivas mediciones con dicha muestra se obtendrán similares resultados.

Objetivo específico 5: Establecer la relación entre individualización y relaciones interpersonales.

Tabla 7

*Prueba de correlación de la dimensión Individualización y la variable Relaciones interpersonales.*

Rho de Spearman		Relaciones interpersonales
Dimensión	Coefficiente de correlación	,540**
Individualización	Sig. (bilateral)	,001
	N	210

*Nota: Base de datos de estudio.*

Interpretación: Como se obtuvo un valor de ,540 se evidenció entonces una correlación de tipo media entre la dimensión Individualización y la variable Relaciones interpersonales, a la vez se obtuvo un  $p < 0,05$  (0,001) esto permitió afirmar que dicha correlación es también significativa, es decir, en sucesivas mediciones con dicha muestra se obtendrán similares resultados.

Objetivo específico 6: Establecer la relación entre reflexión y relaciones interpersonales.

Tabla 8

*Prueba de correlación de la dimensión Reflexión y la variable Relaciones interpersonales.*

Rho de Spearman		Relaciones interpersonales
Dimensión	Coefficiente de correlación	,552**
Reflexión	Sig. (bilateral)	,001
	N	210

*Nota: Base de datos de estudio.*

Interpretación: Como se obtuvo un valor de ,552 se evidenció entonces una correlación de tipo media entre la dimensión Reflexión y la variable Relaciones interpersonales, a la vez se obtuvo un  $p < 0,05$  (0,001) esto permitió afirmar que dicha correlación es también significativa, es decir, en sucesivas mediciones con dicha muestra se obtendrán similares resultados.



#### IV. DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, determinar la relación que existe entre retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024 y los resultados obtenidos en la tabla 2 evidenció un nivel de una correlación de tipo media ( $r = 0.574$ ) entre las variables retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales, con un nivel de significancia estadística  $p < 0.05$  (0.000). Estos hallazgos indicaron que existe una asociación positiva y significativa entre ambas variables, lo que significa que a mayor nivel de retroalimentación constructiva percibida por los docentes, mejores serán sus relaciones interpersonales con los demás docentes; estos datos se encontraron en conformidad con lo planteado por autores como Valenzuela-Valenzuela (2021), quien destacó las implicaciones educativas de su investigación, sugiriendo que la formación continua de los docentes en técnicas de retroalimentación puede generar cambios positivos en su trabajo y mayores niveles de satisfacción laboral que mejora las relaciones. Adicionalmente, en sus estudios, Herrera et al. (2023) sostuvieron que la retroalimentación fortalece la formación continua de los profesores y mejora sus aprendizajes e interrelaciones.

Con estos resultados se afirma que sí existe relación directa y significativa entre retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024. También, fue necesario manifestar que la retroalimentación debe darse de manera oportuna para que haya mayor significatividad, lo que conllevaría a unas relaciones interpersonales positivas, puesto que la conjunción de ambos elementos resultaría en una mejora de la calidad educativa.

Además, Hattie (2020) señaló que la retroalimentación constructiva facilita la autorreflexión, permitiendo a los individuos ajustar sus comportamientos y mejorar sus habilidades interpersonales. Este planteamiento del teórico se torna tan importante; porque hoy en día las demandas de la sociedad actual así lo hacen ver, siendo necesario que la comunidad educativa ponga en práctica mucho más el pensamiento crítico y reflexivo. De esta forma, tendríamos docentes con mejor desempeño, con altas cualidades humanas; es decir con cualidades positivas, quienes se desenvolverían en un panorama contextual mucho mejor. Donde los beneficiados serían los miembros que conforman la comunidad educativa. Por ello,

en futuras investigaciones, debe seguir tomándose en cuenta el estudio y análisis de estas variables para continuar con mejoras en la calidad educativa.

Respecto al objetivo específico 1, medir el nivel de retroalimentación constructiva que caracteriza a los docentes y los datos obtenidos en la encuesta, los cuales estuvieron contemplados en la tabla 3, revelaron que el 97,1% de los docentes participantes manifestaron tener un alto nivel de retroalimentación constructiva, esto significa que se caracterizaron por recibir diálogo respetuoso y reflexivo, habérseles sugerido qué estrategias deberían aplicar para mejorar su desempeño, y sacar reflexiones sobre sus fortalezas, debilidades y áreas de mejora, después que tuvieron el acompañamiento por parte del directivo, estos porcentajes representan a lo que respondieron en el cuestionario 1; mientras que solo un 2,4% y 0,5% indicaron tener un nivel medio y bajo, respectivamente.

En concordancia con los antecedentes de Espinoza (2021), Fong (2024) y Paredes (2023), quienes destacaron el papel de la retroalimentación como herramienta para fomentar actitudes colaborativas y promover el apoyo mutuo entre los docentes. Contrastándolos con los resultados investigativos se evidenció que la mayoría de los docentes de las instituciones educativas de Chimbote implementan prácticas de retroalimentación constructiva de manera efectiva; probablemente porque conocen lo relacionado a la retroalimentación. Además, tomando lo que planteó el teórico Hattie (2020), quien resaltó la importancia de la retroalimentación en el marco del aprendizaje visible, enfatizando su potencial para impulsar el desarrollo de habilidades metacognitivas. Por ello, resulta imprescindible que en futuras investigaciones se recojan datos para análisis documentales.

Sobre el objetivo específico 2, medir el nivel de relaciones interpersonales alcanzadas por los docentes y los resultados del estudio, que se encontraron en la tabla 4, arrojaron que el 99,5% de los docentes encuestados manifestaron tener un alto nivel de relaciones interpersonales, esto significa que los docentes se sintieron totalmente apoyados y seguros de compartir sus experiencias con otros; además que participaron en todas las actividades y comunicaron todas sus ideas para el objetivo común de sus equipos, mientras que solo un 0,5% reportó un nivel medio de relaciones interpersonales, estos fueron los porcentajes que se obtuvieron de las respuestas alcanzadas en el cuestionario 2.

En las investigaciones de Ramírez (2022), Borbor (2024) y Freire (2020), quienes encontraron una relación significativa y directa entre las relaciones interpersonales y variables como la calidad educativa, el éxito educativo y el clima laboral; estos autores coincidieron en destacar la importancia de las relaciones interpersonales positivas para el desarrollo de un ambiente educativo favorable. Por lo que, contrastando se tiene que la gran mayoría de los docentes de las instituciones educativas de Chimbote percibieron que mantienen relaciones interpersonales positivas y colaborativas con sus colegas. Esto se ratifica en Homans (2009), quien concluye que la dinámica de las relaciones interpersonales es un intercambio de actividades que si son recompensadas son más valiosas. Entonces, las relaciones interpersonales fueron un punto fundamental en el modo de percibir de los docentes.

En lo que concierne al objetivo específico 3, establecer la relación entre utilidad y relaciones interpersonales y los resultados del estudio considerados en la tabla 5, revelaron una correlación de tipo media ( $r = 0.494$ ) entre la dimensión Utilidad y la variable Relaciones interpersonales, con un nivel de significancia estadística  $p < 0.05$  (0.001). En los antecedentes Torres y San Martín (2021), consideran que la utilidad de la retroalimentación, permite a los docentes valorar el desarrollo de competencias relacionadas con la autorregulación y la autonomía en el campo educativo. Entonces, estos datos indicaron que existe una asociación positiva y significativa entre ambas variables, lo que significa que, a mayor percepción de utilidad de la retroalimentación constructiva por parte de los docentes, mejores serán sus relaciones interpersonales.

Es así, que Hattie (2020) destacó el potencial transformador de la utilidad de la retroalimentación, ya que esta puede promover el aprendizaje visible y significativo al permitir a los individuos potenciar sus habilidades metacognitivas. Por lo que es válido afirmar que sí existe una relación directa y significativa entre utilidad y relaciones interpersonales.

En torno al objetivo específico 4, establecer la relación entre positividad y relaciones interpersonales y los resultados del estudio que se encontraron en la tabla 6, revelaron una correlación de tipo media ( $r = 0.519$ ) entre la dimensión Positividad de la retroalimentación y la variable Relaciones interpersonales, con un nivel de significancia estadística  $p < 0.05$  (0.001). De acuerdo al antecedente de Pedroza y García-Poyato (2022), quienes concluyeron que la retroalimentación debe darse en un clima positivo y que el diálogo constructivo puede ser un medio para lograrlo.

Entonces resultó que los datos estadísticos indicaron que existe una asociación positiva y significativa entre ambas variables, lo que significa que, a mayor percepción de positividad en la retroalimentación recibida por los docentes, mejores serán sus relaciones interpersonales. Relacionándolo con Boud (2015), quien propuso una teoría centrada en el aprendizaje experiencial, y resaltó la importancia de que la retroalimentación se brinde en un marco de positividad, porque permite un mejor desempeño, claro está que las relaciones interpersonales se califican como sanas y positivas, si es que la retroalimentación del directivo al docente se da de modo respetuoso, cálido y positivo. De esta forma, se afirmó que existe relación directa y significativa entre positividad y relaciones interpersonales en los docentes.

Respecto al objetivo específico 5, establecer la relación entre individualización y relaciones interpersonales y los resultados del estudio, que estuvieron contemplados en la tabla 7, arrojaron una correlación de tipo media ( $r = 0.540$ ) entre la dimensión Individualización de la retroalimentación y la variable Relaciones interpersonales, con un nivel de significancia estadística  $p < 0.05$  (0.001). En los antecedentes, Aravena et al. (2023), concluyeron que la retroalimentación debe adaptarse a las necesidades y características individuales de cada docente, ya que esto permite un mayor impacto en su desarrollo profesional.

Es así, que estos datos señalaron que existe una asociación positiva y significativa entre ambas variables, lo que significa que, a mayor percepción de individualización en la retroalimentación recibida por los docentes, mejores serán sus relaciones interpersonales. El teórico Zimmerman (2011) señaló que la individualización de la retroalimentación puede contribuir al desarrollo del aprendizaje autorregulado en los docentes, porque les permite tomar conciencia de sus fortalezas, debilidades y establecer estrategias de mejora de acuerdo a sus características individuales. Por lo que se afirmó que existe relación directa y significativa entre individualización y relaciones interpersonales en los docentes.

Finalmente, sobre el objetivo específico 6, establecer la relación entre reflexión y relaciones interpersonales y los datos estadísticos que aparecieron en la tabla 8, revelaron una correlación de tipo media ( $r = 0.552$ ) entre la dimensión Reflexión docente y la variable Relaciones interpersonales, con un nivel de significancia estadística  $p < 0.05$  (0.001). Relacionando con los antecedentes de Espinoza (2021), Fuentes-Cimma (2024), Fong (2024), Paredes (2023) y Linares (2022), quienes

concluyeron que la retroalimentación, permite la mejora de la calidad educativa porque promueve la reflexión docente. Es así que, estos datos indicaron que existe una asociación positiva y significativa entre ambas variables, lo que significa que, a mayor nivel de reflexión docente, mejores serán sus relaciones interpersonales.

Por su lado, Alderfer (2011), basado en su teoría de las necesidades de existencia (E), relación (R) y crecimiento (G), que permiten comprender que el sujeto reflexione sobre sus necesidades y motivaciones, que pudiesen conducir a la mejora; haciéndolo un sujeto más involucrado en sus actividades; ya que encuentra una razón, un motivo o aliciente para reflexionar acerca de su desempeño y traer mejoras en sus prácticas. Por todo lo antes mencionado, se afirmó que existe relación directa y significativa entre reflexión y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024.

## V. CONCLUSIONES

### Primera

Existe una relación directa y significativa entre retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024, con una correlación de tipo media con un valor de ,574 y un Sig. de  $p < 0,05$  (0,000); lo que significa que hay una retroalimentación constructiva, como herramienta dialógica y reflexiva que contribuyó a la mejora del desempeño docente y fomentó las relaciones positivas entre ellos.

### Segunda

Los docentes de las instituciones educativas de Chimbote se caracterizan por un alto nivel de retroalimentación constructiva, según resultados estadísticos, el 97,1 % de los docentes manifestaron tener alta retroalimentación constructiva, entendiéndose que tuvieron un diálogo respetuoso y reflexivo donde se le sugirieron para mejorar su desempeño docente y reflexionaron acerca de sus fortalezas, debilidades y áreas de mejora, después de un acompañamiento pedagógico. Entonces, significa que se alinea con los postulados de diversos autores sobre el impacto real de la retroalimentación en el fomento de la colaboración, el aprendizaje visible y el desarrollo de habilidades metacognitivas.

### Tercera

Los docentes de las instituciones educativas de Chimbote alcanzan un alto nivel de relaciones interpersonales, según resultados estadísticos el 99,5 % de los docentes manifestaron tener alta relaciones interpersonales; entendiéndose que hubo respeto, confianza, comunicación efectiva y trabajo en equipo. Entonces, significa que estas contribuyeron a crear un clima favorable.

### Cuarta

Sí existe una relación positiva y significativa entre la dimensión utilidad de la variable retroalimentación constructiva y la variable relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024,

con una correlación de tipo media, con un valor de ,494 y un Sig. de  $p < 0,05$  (0,001); significa que la utilidad de la retroalimentación constructiva se caracterizó por su claridad, especificidad y enfoque en la mejora del desempeño, lo que fortaleció las relaciones interpersonales entre los docentes.

#### Quinta

Sí existe una relación positiva y significativa entre la dimensión positividad de la variable retroalimentación constructiva y la variable relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024, con una correlación de tipo media con un valor de ,519 y un Sig. de  $p < 0,05$  (0,001); significa que la positividad en la retroalimentación constructiva se caracterizó porque les permitió conocer sus áreas de mejora, sugerencias oportunas y conocimiento de los logros que tuvieron y todo esto ayudó a fortalecer las relaciones interpersonales.

#### Sexta

Sí existe una relación positiva y significativa entre la dimensión individualización de la variable retroalimentación constructiva y la variable relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024, con una correlación de tipo media, con un valor de ,540 y un Sig. de  $p < 0,05$  (0,001); significa que la individualización en la retroalimentación constructiva se caracterizó porque se adaptó a sus características particulares y experiencias y consideró sus desempeños y sus áreas de mejora; lo que favoreció el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

#### Séptima

Sí existe una relación positiva y significativa entre la dimensión reflexión de la variable retroalimentación constructiva y la variable relaciones interpersonales en las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024; con una correlación de tipo media, con un valor de ,552 y con un Sig. de  $p < 0,05$  (0,001); significa que la reflexión en la retroalimentación constructiva se caracterizó porque analizó, evaluó e interpretó la información que recibió sobre su desempeño y puso en práctica lo sugerido, contribuyendo a unas sanas relaciones interpersonales.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### Primera

Se recomienda a los especialistas de las áreas de gestión pedagógica y técnica de nuestra Unidad de Gestión Educativa del Santa (UGEL-S), informar a sus superiores respecto a la necesidad de implementar programas de formación continua sobre técnicas de retroalimentación constructiva para los docentes, enfatizando en la importancia de la mejora del desempeño y por consiguiente en las relaciones interpersonales; fomentando así una cultura de retroalimentación constante y respetuosa entre docentes, que contribuya significativamente a mejorar el ambiente educativo. También, se recomienda a los futuros investigadores realizar estudios con enfoque cualitativo acerca de las variables tratadas aquí, para que se haga un análisis documental de las retroalimentaciones después de un acompañamiento pedagógico y la relación de estas en las relaciones interpersonales entre docentes.

### Segunda

Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas de nuestra ciudad que, a partir de los resultados obtenidos, se implementen talleres donde se fortalezcan las competencias docentes en retroalimentación constructiva. También, se recomienda a los docentes retroalimentar a sus pares, durante sus trabajos colegiados, en el cual compartan experiencias, y después se observen prácticas en aula, se hagan pasantías y se brinden sugerencias constructivas.

### Tercera

Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas que dentro de sus planes de trabajo (PAT) implementen actividades que promuevan la comunicación efectiva, trabajo colaborativo y resolución de conflictos, para que sigan fortaleciendo sus relaciones. Asimismo, se recomienda a los docentes programar reuniones periódicas, foros de discusión y canales de comunicación fluidos con sus pares, para que puedan compartir ideas y realicen trabajos cooperativos para diseñar proyectos interdisciplinarios; también, ejecutar talleres recreativos y eventos deportivos que les permitan confraternizar.



#### Cuarta

Se recomienda a los docentes que soliciten a sus directivos, reuniones con ellos para que puedan compartir sus experiencias y buenas prácticas, que les permitan testificar la utilidad de la retroalimentación constructiva que recibieron por parte de sus directivos.

#### Quinta

Se recomienda a los docentes que incluyan en sus trabajos colegiados, técnicas de diálogo respetuoso, cálido y positivo, fomentando el apoyo entre ellos.

#### Sexta

Se recomienda a los directivos implementar diversas estrategias sobre retroalimentación constructiva enfocadas a las particularidades y características personales de cada uno de sus docentes a los que les realizaron el acompañamiento pedagógico.

#### Séptima

Se recomienda a los directivos que, después de haber realizado el acompañamiento pedagógico a sus docentes, realicen durante la retroalimentación constructiva, preguntas orientadas a fomentar la reflexión y activar el pensamiento crítico en sus docentes.

## REFERENCIAS

- Alderfer, C. (2011). *The practice of organizational diagnosis. Theory and Methods.* Oxford University Press. New York.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=NoUVDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR19&dq=info:c8aFSvqSX7cJ:scholar.google.com/&ots=qGg2jYFKZf&sig=2g6f7rlhPmcl4sWNX-YY7RRv2ws#v=onepage&q&f=false>
- Álvaro, J., Garrido, A., Schweiger, I. & Torregrosa, J. (2007). *Introducción a la psicología social sociológica.* Editorial UOC. 1º Edición. España.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Introducci%C3%B3n\\_a\\_la\\_psicolog%C3%ADa\\_social\\_so/Ys9Wnk63IagC?hl=es-419&gbpv=1&dq=teor%C3%ADa+del+intercambio+social+george+homans&pg=PA57&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Introducci%C3%B3n_a_la_psicolog%C3%ADa_social_so/Ys9Wnk63IagC?hl=es-419&gbpv=1&dq=teor%C3%ADa+del+intercambio+social+george+homans&pg=PA57&printsec=frontcover)
- Araya, V., Alfaro, M. & Andonegui, M. (2007). Constructivismo: Orígenes y perspectivas. *Revista de Educación Laurus*, 13 (24), 76-92. Venezuela.  
<https://www.redalyc.org/pdf/761/76111485004.pdf>
- Araya-Castillo, L. & Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, 5 (142), 45-61. Costa Rica.  
<https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
- Aravena, O.; Mellado, M. & Montero, M. (2023). Influencia de la rúbrica en la calidad de la retroalimentación del desempeño docente en aula. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 25, e04, 1-16.  
<https://doi.org/10.24320/redie.2023.25.e04.4326>
- Barber, M. & Mourshed, M. (2007). *How the World's Best-Performing School Systems Come Out On Top.* McKinsey & Company.  
<https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/how-the-worlds-best-performing-school-systems-come-out-on-top>
- Borbor, C. (2024). Habilidades sociales y relaciones interpersonales en docentes como agentes educativos. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 9 (9), 17. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/136717>
- Boud, D. y Molloy, E. (2015). *El feedback en educación superior y profesional: Comprenderlo y hacerlo bien.* Narcea S.A. Ediciones.

<https://es.everand.com/read/330733243/El-feedback-en-Educacion-superior-y-profesional-Comprenderlo-y-hacerlo-bien>

Bowlby, J. (1986). Vínculos afectivos: Formación, desarrollo y pérdida. Ediciones Morata S.A. 5º Edición. España.

Brand, E. y Castañeda, I. (2021). Análisis de redes sociales. Conceptos y técnicas para la investigación social. Fondo Editorial FCSH, Universidad de Antioquía. 1º Edición. Colombia.

[https://www.google.com.pe/books/edition/An%C3%A1lisis\\_de\\_redes\\_sociales/61czEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa+de+la+red+social+john+barnes&pg=PP32&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/An%C3%A1lisis_de_redes_sociales/61czEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa+de+la+red+social+john+barnes&pg=PP32&printsec=frontcover)

Castro, M., Alvarado, M., Romero, M. & Mondragón, M. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6184-6196.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i4.766](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766)

De Ferrari, F. (2017, 7 de septiembre). Evaluación con retroalimentación. *Diario El Comercio*. Perú. Recuperado de

<https://elcomercio.pe/opinion/colaboradores/evaluacion-retroalimentacion-fiorella-ferrari-noticia-456261-noticia/>

De Florio, I. (2023). From assessment to feedback. Cambridge University Press. First published.

[https://www.google.com.pe/books/edition/From\\_Assessment\\_to\\_Feedback/GdagEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1](https://www.google.com.pe/books/edition/From_Assessment_to_Feedback/GdagEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1)

Díaz, A., Pérez, M., González-Pienda, J. & Núñez, J. (2017). Impacto de un entrenamiento en aprendizaje autorregulado en estudiantes universitarios. *Perfiles Educativos*, 39 (157), 87-104. México.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13253143006>

Elboj, C, Puigdemívol, I, Soler, M. & Valls, R. (2006). Comunidades de aprendizaje: Transformar la educación. Editorial Graó. 6º Edición. España.

[https://www.google.com.pe/books/edition/Comunidades\\_de\\_aprendizaje/0Y5IbJve4IC?hl=es-](https://www.google.com.pe/books/edition/Comunidades_de_aprendizaje/0Y5IbJve4IC?hl=es-)

[419&gbpv=1&dq=CORRIENTE+CONSTRUCTIVISTA+DE+VIGOTSKY&pg=P  
A51&printsec=frontcover](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000400389&lng=es&tlng=es)

Espinoza, E. (2021). Importancia de la retroalimentación formativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(4), 389-397. Ecuador. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000400389&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000400389&lng=es&tlng=es).

Freire, M. (2020). *Programa de relaciones interpersonales, para mejorar el clima laboral de los docentes en una Institución Educativa de Guayaquil, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53675>

Fong, C., Schallert, D., Lin, S. & Altan, S. (2024). How constructive is that feedback? Associations with undergraduates' future time perspectives moderated by student characteristics'. *Studies in Educational Evaluation*. 81. Estados Unidos. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2024.101351>.

Fuentes-Cimma, J., Slujsmans, D., Riquelme, A., Villagran, I., Isbej, L., Olivares-Labbe, M. & Heeneman, S. (2024). Designing feedback processes in the workplace-based learning of graduate health professions education: a scoping review. Chile. <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05439-6>

García González, Erick David y González Damián, Alfonso (2018). Relaciones sociales duraderas entre tripulación de cruceros y población residente, análisis del caso Cozumel desde la teoría del intercambio social. *PASOS. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural*, 16 (4), 1089 – 1104. Universidad de La Laguna, España. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88166043014>

Gutiérrez, Alberto e Hincapié, Luis. (2019). *Tejer redes para la apropiación social de conocimiento*. Fondo Editorial FCSH, Universidad de Antioquía. 1º Edición. Colombia. [https://www.google.com.pe/books/edition/Tejer\\_redes\\_para\\_la\\_apropiaci%C3%B3n\\_social/VQYCEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa+de+la+red+social+john+barnes&pg=PT172&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Tejer_redes_para_la_apropiaci%C3%B3n_social/VQYCEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa+de+la+red+social+john+barnes&pg=PT172&printsec=frontcover)

- Hattie, J y Clarke, S. (2020). Aprendizaje visible: Feedback. Colección Didáctica y desarrollo. Ediciones Paraninfo. España. <https://books.google.com.pe/books?id=BY8BEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Hacker, D., Dunlosky, J. & Graesser, A. (2009). Handbook of Metacognition in Education. First Published. Routledge: Taylor & Francis Group. New York.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2019). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México.
- Herrera, D.; Villarroel, V. & Ríos, D. (2023). Investigación sobre retroalimentación en español: una revisión sistemática de la literatura. Revista Meta: Avaliação, 15(46), 214-237. DOI: <http://dx.doi.org/10.22347/2175-2753v15i46.3879>
- Hollyforde, S. & Whiddett, S. (2002). The Motivation Handbook. Reino Unido: Chartered Institute of Personnel and Development. [https://www.google.com.pe/books/edition/The\\_Motivation\\_Handbook/oz3ldlJe3w1C?hl=es-419&gbpv=1&dq=theory+of+Alderfer&pg=PA70&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/The_Motivation_Handbook/oz3ldlJe3w1C?hl=es-419&gbpv=1&dq=theory+of+Alderfer&pg=PA70&printsec=frontcover)
- Homans, G. (1958). Social Behavior as Exchange. *American Journal of Sociology*, 63(6), 597-606. <http://www.jstor.org/stable/2772990>
- Homans, G. (2009). The Human group. Eighth printing. Transaction Publishers. New Jersey. United States of America. <https://books.google.com.pe/books?id=OmZWeLrvPnkC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Horna, A. (2022). Programa basado en el enfoque crítico reflexivo para mejorar el desempeño docente en el nivel primario – institución educativa “Antenor Sánchez” 2019. *Revista: Científica Multidisciplinar*, 6(3), 911-946. DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2266](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2266)
- Jover, I., Romano, A., Rubio, O. (2017). Propuestas para la mejora del Sistema Educativo Mexicano. <https://www.gestipolis.com/propuestas-la-mejora-del-sistema-educativo-mexicano/>

- Lan, Y.; Ming, C. & Zi, Y. (2024). *Unlocking the Power of Teacher Feedback: A Student-Centric Perspective*. Editorial Taylor & Francis. Reino Unido. [https://www.google.com.pe/books/edition/Unlocking\\_the\\_Power\\_of\\_Teacher\\_Feedback/GiXoEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=dimensions+of+feedback&pg=PT34&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Unlocking_the_Power_of_Teacher_Feedback/GiXoEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=dimensions+of+feedback&pg=PT34&printsec=frontcover)
- Linares, E. (2022). *Retroalimentación formativa y aprendizaje en estudiantes de la escuela de derecho de dos universidades de la región San Martín, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79938>
- Martorell, J. (1997). John Bowlby: el origen de los vínculos afectivos. *Cuadernos de Terapia Familiar*, 34, 63-66. Una revisión de las ideas de John Bowlby y su actualidad, junto con algunas citas suyas. National Distance Education University. [https://www.researchgate.net/publication/286403993\\_John\\_Bowlby\\_el\\_origen\\_de\\_los\\_vinculos\\_afectivos](https://www.researchgate.net/publication/286403993_John_Bowlby_el_origen_de_los_vinculos_afectivos)
- McKinsey & Company. (2007). Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos. [https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/how%20the%20worlds%20best%20performing%20school%20systems%20come%20out%20on%20top/como\\_hicieron\\_los\\_sistemas\\_educativos.pdf](https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/how%20the%20worlds%20best%20performing%20school%20systems%20come%20out%20on%20top/como_hicieron_los_sistemas_educativos.pdf)
- Morales, E., Oyarce-Mariñas, V. & Fernández, F. (2023). La retroalimentación como estrategia para mejorar el aprendizaje: Una revisión documental. *Varona. Revista Científico Metodológica*, (77), e1977. Perú. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1992-82382023000200005&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1992-82382023000200005&lng=es&tlng=es)
- Moneta, M. (2014). Apego y pérdida: redescubriendo a John Bowlby. *Revista chilena de pediatría*, 85(3), 265-268. <https://dx.doi.org/10.4067/S0370-41062014000300001>
- OCDE (2018), Manual de Frascati 2015: Guía para la recopilación y presentación de información sobre la investigación y el desarrollo experimental, Editorial OCDE, París/FEYCT, Madrid, <https://doi.org/10.1787/9789264310681-es>

- Pardinas, F. (1991). Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. Editorial Siglo XXI. Trigésimo segunda edición. Colombia.
- Paredes, N. (2023). *Retroalimentación formativa e interacción social de los estudiantes del ciclo avanzado de un CEBA de Villa el Salvador – Lima, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121872>
- Pedroza, L. & García-Poyato, J. (2022). La retroalimentación de la práctica docente, una revisión sistemática de la literatura. *Profesorado, Revista De Currículum Y Formación Del Profesorado*, 26(3), 569–593. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v26i3.16925>
- Quezada, S. y Salinas, C. (2021). Modelo de retroalimentación para el aprendizaje: Una propuesta basada en la revisión de literatura. *Revista Mexicana de investigación Educativa*, 26 (88), 225 – 251. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-)
- Requena, F. (2012). Análisis de redes sociales. Orígenes, teorías y aplicaciones. Siglo XXI de España Editores, S.A. 1º Reimpresión. España. [https://www.google.com.pe/books/edition/An%C3%A1lisis\\_de\\_redes\\_sociales/WSb\\_h1HWmS0C?hl=es-419&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa+de+la+red+social+john+barnes&pg=PA4&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/An%C3%A1lisis_de_redes_sociales/WSb_h1HWmS0C?hl=es-419&gbpv=1&dq=Teor%C3%ADa+de+la+red+social+john+barnes&pg=PA4&printsec=frontcover)
- Romani-Dias, M., Scroccaro, A, Carneiro, J. & Dos Santos, A. (2022). The internationalization of business schools based on faculty activities: Explanations from the Social Exchange Theory. *Revista de Administração de Empresas (Journal of Business Management)*, 62(1), 1-16. Brazil. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020220105>
- Ramírez, J. y Tesén, J. (2021). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *Tecnohumanismo*, 1(4), 33–51. <https://doi.org/10.53673/th.v2i3.113>
- Tafur, R.; Soriano, R. & Huamán, S. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Revista Horizonte de la Ciencia*, 11 (21), 151-164. Perú. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.902>

- Torres, A & San Martín, D. (2021). Utilidad de la retroalimentación en estudiantes de pedagogía de educación especial. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 20(43), 249-265.  
<https://dx.doi.org/10.21703/rexe.20212043torres13>
- Universidad César Vallejo. (2024). Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°095-2024-VI-UCV. Perú.
- Valenzuela-Valenzuela, D., Bastías-Vega, N. & Pérez-Villalobos, C. (2021). Resultados de una capacitación sobre retroalimentación efectiva para tutores clínicos de internado de universidades chilenas. *Revista de la Fundación Educación Médica*, 24(4), 183-190. Chile.  
<https://dx.doi.org/10.33588/fem.244.1134>
- Watzlawick, P., Beavin, J. & Jackson, D. (1981). *Teoría de la Comunicación Humana. Interacciones, patologías y paradojas*. Herder Editorial S.L. Barcelona.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Teor%C3%ADa\\_de\\_la\\_comunicaci%C3%B3n\\_humana/4AGIDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Teor%C3%ADa_de_la_comunicaci%C3%B3n_humana/4AGIDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&printsec=frontcover)
- Zimmerman, B. & Schunk, D. (2011). *Handbook of Self-Regulation of Learning and Performance*. First Published. Routledge. Taylor and Francis Group. New York.  
<https://doi.org/10.4324/9780203839010>



## ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

<b>Variables de estudio</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
Retroalimentación constructiva	La retroalimentación es una herramienta muy útil en el proceso de aprendizaje. Además, en ella hay tres momentos: como producto, como acto dialógico y como acción sostenible, tomando como	La retroalimentación constructiva es una herramienta de comunicación interpersonal que busca proporcionar información útil y de manera positiva al individuo para este y reflexione y mejore su	Utilidad	1.Impacto	Ordinal
				2.Aplicabilidad	
				3.Relevancia	
				4.Motivación	
			Positividad	1.Tono positivo	Ordinal
				2.Orientación a la mejora	
				3.Especificidad	
				4.Sensibilidad	
				5.Clima positivo	
			Individualización	1.Adaptación	Ordinal
				2.Relevancia	
				3.Especificidad	
	4.Orientación a la mejora				

	referencia a Hattie (2020).	aprendizaje y desempeño.		5.Sensibilidad	
			Reflexión	1.Preguntas abiertas	Ordinal
				2.Autoevaluación	
				3.Metacongiación	
				4.Aplicación de la retroalimentación	
				5.Diálogo reflexivo	
Relaciones interpersonales	Las personas interactúan buscando maximizar sus beneficios y minimizar sus costos, y que la calidad de las relaciones se basa en el balance entre estos elementos,	Las relaciones interpersonales son interacciones sociales significativas entre dos o más individuos, caracterizadas por el afecto, la comunicación, el compromiso y la cooperación.	Afecto	1.Confianza	Ordinal
				2.Respeto	
				3.Comportamiento expresado en gestos	
				4.Percepción del afecto	
			Comunicación	1.Frecuencia	Ordinal
				2.Claridad y comprensión	
				3.Asertividad	
				4.Empatía	
				5.Resolución de conflictos	

	según Homans (1958).		Compromiso	1.Inversión de tiempo y esfuerzo	Ordinal
				2.Interés y entusiasmo	
				3.Apoyo emocional	
				4.Comunicación efectiva	
				5.Proyectos compartidos	
			Cooperación	1.Comunicación	Ordinal
				2.Colaboración	
				3.Actitud	
				4.Resultados	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### Primer instrumento: Cuestionario sobre la retroalimentación constructiva

#### **INSTRUCCIONES:**

- El presente cuestionario busca conocer sus opiniones con respecto a la retroalimentación que se le brinda al docente después de un acompañamiento pedagógico.
- No hay respuestas correctas o incorrectas, será de gran utilidad en la medida que sus respuestas sean honestas.
- Recuerde que el cuestionario es anónimo, por favor, sírvase contestar todas las preguntas, sin excepción.
- Su colaboración es de suma importancia para esta investigación. Muchas gracias de antemano.

**Lea con atención** cada ítem y marque con (X) la opción que se ajuste a su situación. Entendiéndose que:

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

N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: UTILIDAD</b>						
01	¿La retroalimentación constructiva que recibí, me ayudó a identificar mis fortalezas y debilidades?					
02	¿La retroalimentación recibida me ha proporcionado herramientas y estrategias concretas para mejorar mi desempeño en aula?					
03	¿La retroalimentación recibida me ha ayudado a comprender mejor cómo debe ser mi desempeño?					
04	¿La retroalimentación recibida me ha motivado a seguir aprendiendo y mejorando en mi práctica pedagógica?					
<b>DIMENSIÓN: POSITIVIDAD</b>						

05	¿La retroalimentación recibida ha sido entregada de manera respetuosa, cálida y positiva, enfocándose en mis fortalezas y áreas de mejora?					
06	¿La retroalimentación que recibí me ayudó a identificar aspectos de mi desempeño que puedo mejorar?					
07	¿La retroalimentación que recibí fue específica sobre lo que hice bien y lo que puedo mejorar?					
08	¿La retroalimentación que recibí fue proporcionada sin herir mis sentimientos?					
09	¿La retroalimentación que recibí se proporcionó en un ambiente de apoyo, respeto y solidaridad?					
<b>DIMENSIÓN: INDIVIDUALIZACIÓN</b>						
10	¿La retroalimentación que recibí se adaptó a mis necesidades e intereses individuales?					
11	¿La retroalimentación que recibí se centró en aspectos de mi desempeño que son importantes para mi práctica pedagógica?					
12	¿La retroalimentación que recibí fue específica sobre mis fortalezas y debilidades?					
13	¿La retroalimentación que recibí se centró en ayudarme a mi mejora continua?					
14	¿La retroalimentación que recibí se proporcionó de una manera que tomó en cuenta mis sentimientos y experiencias individuales?					
<b>DIMENSIÓN: REFLEXIÓN</b>						
15	¿La retroalimentación que recibí me animó a reflexionar sobre mi propio desempeño y áreas de mejora?					
16	¿La retroalimentación que recibí me ayudó a evaluar mi propio desempeño de manera precisa y objetiva?					
17	¿La retroalimentación que recibí me ayudó a identificar estrategias para mejorar mi práctica pedagógica?					

18	¿La retroalimentación que recibí me motivó a aplicar las sugerencias para mejorar mi desempeño en futuras actividades?					
19	¿La retroalimentación que recibí me animó a participar en un diálogo reflexivo con mi directivo o con mis compañeros para comprender mejor mi desempeño y áreas de mejora?					

### FICHA TÉCNICA

Denominación:

Cuestionario: Retroalimentación constructiva (CRC 1.0)

#### I. Datos Personales:

1.1 Nombre: CRC 1.0

1.2 Autora: Nuñuvero Vásquez Lisseth Ebelin

1.3 Validadores

- Mg. Blas Jaime Susana Haydeé
- Mg. Lozano Luján Luis Alberto
- Dra. Pantigoso Leython Nathalí

1.4 Nivel de confiabilidad: Alfa de Cronbach = 0.9438299

1.5 Características de las unidades objeto de estudio: Docentes de EBR

#### II. Formas y estrategias para su aplicación

2.1 Aplicación directa/ virtual:

- Formato: Físico
- Formato: Google

2.2 Tiempo de aplicación: 20 minutos

2.3 Aplicación: Estrategias para obtener el consentimiento informado y sensibilización para la colaboración a la investigación.

#### III. Características del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	PREGUNTAS	PESO	BAREMOS
	Utilidad	4	20	11-20 = AU 07-10 = MU 01-06 = BU

Retroalimentación constructiva	Positividad	5	25	15-25 = AP 09-14 = MP 01-08 = BP
	Individualización	5	25	15-25 = AI 09-14 = MI 01-08 = BI
	Reflexión	5	25	15-25 = AI 09-14 = MI 01-08 = BI
Total	4	19	95	50-95 = ARC 27-49 = MRC 01-26 = BRC

#### IV.Descripción de baremos:

##### Variable: Retroalimentación constructiva

- Si el docente ha obtenido un resultado de (50 – 95= ARC) significa que recibió una alta retroalimentación constructiva; es decir que tuvo un diálogo respetuoso y reflexivo totalmente enriquecedor, que le proporcionó varias estrategias centradas en aspectos de su desempeño, que le ayudaron a reflexionar sobre su desempeño, mostrándole sus fortalezas, debilidades y áreas de mejora.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (27 – 49= MRC) significa que recibió una mediana retroalimentación constructiva; es decir que tuvo un diálogo respetuoso, donde solo le mostraron sus debilidades sin brindarle sugerencias sobre el resto de su desempeño.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (01 – 26= BRC) significa que recibió una baja retroalimentación constructiva; es decir que hubo un diálogo, pero no le informaron sobre su desempeño o también significa que no hubo algún diálogo.

##### Dimensión: Utilidad

- Si el docente ha obtenido un resultado de (11 – 20=AU) significa que la retroalimentación que recibió tiene alta utilidad; es decir que le permitió identificar oportunamente todas sus fortalezas y debilidades.

- Si el docente ha obtenido un resultado de (07 – 10=MU) significa que la retroalimentación que recibió tiene mediana utilidad; es decir que le permitió identificar algunas de sus fortalezas o algunas de sus debilidades.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (01 – 06=BU) significa que la retroalimentación que recibió tiene baja utilidad; es decir que no le permitió identificar ninguna de sus fortalezas y tampoco identificó sus debilidades.

#### Dimensión: Positividad

- Si el docente ha obtenido un resultado de (15 – 25=AP) significa que la retroalimentación que recibió tiene alta positividad; es decir que le ayudó a conocer de manera total sus áreas de mejora, dándole las sugerencias oportunamente y haciéndole saber todos los logros que tuvo.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (09 – 14=MP) significa que la retroalimentación que recibió tiene mediana positividad; es decir que le ayudó a conocer de manera parcial algunas áreas de mejora, dándole algunas sugerencias; pero sin hacerle saber sus logros.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (01 – 08=BP) significa que la retroalimentación que recibió tiene baja positividad; es decir que no le ayudó a conocer sus áreas de mejora, tampoco le brindó las sugerencias y no le hizo saber sus logros.

#### Dimensión: Individualización

- Si el docente ha obtenido un resultado de (15 – 25=AI) significa que la retroalimentación que recibió tiene alta individualización; es decir que fue adaptada totalmente a sus características particulares y experiencias; además que se le consideró todos sus desempeños y sus áreas de mejora.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (09 – 14=MI) significa que la retroalimentación que recibió tiene mediana individualización; es decir que fue adaptada solo teniendo en cuenta algunas de sus características o de acuerdo a algunas de sus experiencias; además que se le consideró algunos de sus desempeños y algunas de sus áreas de mejora.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (01 – 08=BI) significa que la retroalimentación que recibió tiene baja individualización; es decir que



no fue adaptada de acuerdo a sus características particulares ni experiencias; tampoco se le consideró sus desempeños ni sus áreas de mejora.

**Dimensión: Reflexión**

- Si el docente ha obtenido un resultado de (15 – 25=AR) significa que la retroalimentación que recibió tiene alta reflexión; es decir que le permitió analizar, evaluar e interpretar totalmente la información que recibió sobre todo su desempeño; además que lo motivó a poner en práctica lo sugerido.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (09 – 14=MR) significa que la retroalimentación que recibió tiene mediana reflexión; es decir que le permitió analizar, evaluar e interpretar de manera parcial la información que recibió sobre su desempeño; pero no puso en práctica lo sugerido.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (01 – 08=BR) significa que la retroalimentación que recibió tiene baja reflexión; es decir que no le permitió analizar, evaluar ni interpretar la información que recibió sobre su desempeño; ni tampoco puso en práctica las sugerencias.

**Segundo instrumento: Cuestionario sobre las relaciones interpersonales**

**INSTRUCCIONES:**

- El presente cuestionario busca conocer sus opiniones con respecto a las relaciones interpersonales que se dan en su institución educativa.
- No hay respuestas correctas o incorrectas, será de gran utilidad en la medida que sus respuestas sean honestas.
- Recuerde que el cuestionario es anónimo, por favor, sírvase contestar todas las preguntas, sin excepción.
- Su colaboración es de suma importancia para esta investigación. Muchas gracias de antemano.

**Lea con atención** cada ítem y marque con (X) la opción que se ajuste a su situación. Entendiéndose que:

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN: AFECTO</b>						
01	¿Me siento seguro de compartir mis opiniones y sentimientos con mis compañeros después de la retroalimentación?					
02	¿Mis compañeros me escuchan atentamente cuando hablo?					
03	¿Mis compañeros evitan cruzar los brazos o mirar hacia otro lado cuando estoy hablando?					
04	¿Me siento apoyado por mis compañeros?					
<b>DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN</b>						
05	¿Hablo con mis compañeros fuera del horario escolar?					
06	¿Me siento seguro de que mis compañeros me entienden cuando hablo con ellos?					
07	¿Me siento cómodo expresando mis opiniones e ideas con asertividad?					
08	¿Mis compañeros comprenden y entienden mis sentimientos?					
09	¿Mis compañeros y yo podemos resolver nuestros desacuerdos de manera pacífica?					
<b>DIMENSIÓN: COMPROMISO</b>						
10	¿Dedico tiempo y esfuerzo para mantener una relación cordial con mis compañeros?					
11	¿Me siento interesado y entusiasmado por pasar tiempo con mis compañeros?					
12	¿Mis compañeros me brindan apoyo emocional cuando lo necesito?					
13	¿Me siento bien comunicándome con mis compañeros sobre cualquier tema?					
14	¿Participo en proyectos compartidos con mis compañeros?					
<b>DIMENSIÓN: COOPERACIÓN</b>						

15	¿Me comunico efectivamente con mis compañeros?					
16	¿Trabajo en colaboración con mis compañeros para lograr objetivos comunes en tareas grupales?					
17	¿Disfruto trabajando con mis compañeros para lograr objetivos comunes?					
18	¿Mis compañeros y yo logramos alcanzar nuestros objetivos en las tareas grupales gracias a la cooperación?					

### FICHA TÉCNICA

Denominación:

Cuestionario: Relaciones interpersonales (CRI 2.0)

I. Datos Personales:

1.1 Nombre: CRI 2.0

1.2 Autora: Nuñuvero Vásquez Lisseth Ebelin

1.3 Validadores

- Mg. Blas Jaime Susana Haydeé
- Mg. Lozano Luján Luis Alberto
- Dra. Pantigoso Leython Nathalí

1.4 Nivel de confiabilidad: Alfa de Cronbach = 0.9365863

1.5 Características de las unidades objeto de estudio: Docentes de EBR

II. Formas y estrategias para su aplicación

2.1 Aplicación directa/ virtual:

- Formato: Físico
- Formato: Google

2.2 Tiempo de aplicación: 20 minutos

2.3 Aplicación: Estrategias para obtener el consentimiento informado y sensibilización para la colaboración a la investigación.

III. Características del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	PREGUNTAS	PESO	BAREMOS
	Afecto	4	20	11-20 = AA 07-10 = MA

Relaciones interpersonales				01-06 = BA
	Comunicación	5	25	15-25 = AC 09-14 = MC 01-08 = BC
	Compromiso	5	25	15-25 = AComp 09-14 = MComp 01-08 = BComp
	Cooperación	4	20	11-20 = ACoop 07-10 = MCoop 01-06 = BCoop
Total	4	18	90	47-90 = ARI 24-46 = MRI 01-23 = BRI

#### IV.Descripción de baremos:

##### Variable: Relaciones interpersonales

- Si el docente ha obtenido un resultado de (47 – 90= ARI) significa que tiene alta relaciones interpersonales; es decir, que se siente totalmente apoyado y seguro de compartir sus experiencias; así como participa en todas las actividades y comunica todas sus ideas para el objetivo común de su equipo.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (24 – 46= MRI) significa que tiene mediana relaciones interpersonales; es decir, solo en ocasiones se siente apoyado; así como solo en ocasiones comparte sus experiencias y participa solo en algunas actividades.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (01 – 23= BRI) significa que tiene baja relaciones interpersonales; es decir, siente poco apoyo o ningún apoyo tampoco comparte sus experiencias y no participa ni comunica sus ideas.

##### Dimensión: Afecto

- Si el docente ha obtenido un resultado de (11 – 20=AA) significa que el docente demuestra alto afecto; es decir, muestra totalmente confianza y respeto en sus relaciones interpersonales.

- Si el docente ha obtenido un resultado de (07 – 10=MA) significa que el docente demuestra mediano afecto; es decir, muestra parcialmente confianza y respeto en sus relaciones interpersonales.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (01 – 06=BA) significa que el docente demuestra bajo afecto; es decir, muestra escasa confianza y escaso respeto en sus relaciones interpersonales.

#### Dimensión: Comunicación

- Si el docente ha obtenido un resultado de (15 – 25=AC) significa que el docente muestra una alta comunicación; esto quiere decir que, expresa de manera total sus ideas y es absolutamente claro al comunicarlas y considerando en todo momento el sentir de su interlocutor.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (09 – 14=MC) significa que el docente muestra mediana comunicación; esto significa que, expresa de manera parcial sus ideas o las expresa medianamente claras o considera solo en algunos momentos el sentir de su interlocutor.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (01 – 08=BC) significa que el docente muestra baja comunicación; esto significa que, no expresa sus ideas o no es claro al comunicarlas ni tampoco considera el sentir de su interlocutor.

#### Dimensión: Compromiso

- Si el docente ha obtenido un resultado de (15 – 25=AComp) significa que el docente muestra un alto compromiso; es decir, demuestra mayor esfuerzo y tiempo en mantener vínculos con sus pares.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (09 – 14=MComp) significa que el docente muestra un mediano compromiso; es decir, demuestra un relativo esfuerzo y tiempo en mantener vínculos con sus pares.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (01 – 08=BComp) significa que el docente muestra un bajo compromiso; es decir, demuestra poco o ningún esfuerzo y tiempo en mantener vínculos con sus pares.

#### Dimensión: Cooperación

- Si el docente ha obtenido un resultado de (11 – 20=ACoop) significa que el docente demuestra alta cooperación; es decir, muestra totalmente disposición en compartir tareas y recursos que benefician a todos.

- Si el docente ha obtenido un resultado de (07 – 10=MCoop) significa que el docente demuestra mediana cooperación; es decir, muestra parcialmente disposición en compartir tareas o recursos que los beneficien.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (01 – 06=BCoop) significa que el docente demuestra baja cooperación; es decir, muestra escasa disposición en compartir de tareas o recursos, lo que no beneficia a ninguno.

### Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales reflejado en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)*

## Matriz de validación del cuestionario de la variable 1: Retroalimentación constructiva

### Matriz de validación del cuestionario de la variable: Retroalimentación constructiva

Definición de la variable: La retroalimentación constructiva es una herramienta poderosa para lograr el aprendizaje significativo y mejorar el desempeño.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Utilidad	1. Impacto	¿La retroalimentación constructiva que recibí me ayudó a identificar mis fortalezas y debilidades?	1	1	1	1	
	2. Aplicabilidad	¿La retroalimentación recibida me ha proporcionado herramientas y estrategias concretas para mejorar mi desempeño en aula?	1	1	1	1	
	3. Relevancia	¿La retroalimentación recibida me ha ayudado a comprender mejor cómo debe ser mi desempeño?	1	1	1	1	
	4. Motivación	¿La retroalimentación recibida me ha motivado a seguir aprendiendo y	1	1	1	1	

		mejorando en mi práctica pedagógica?	1	1	1	1	
Positividad	1. Tono positivo	¿La retroalimentación recibida ha sido entregada de manera respetuosa y <u>positiva</u> , enfocándose en mis fortalezas y áreas de mejora?	1	1	1	1	CALIDA = EMPATIA
	2. Orientación a la mejora	¿La retroalimentación que recibí me ayudó a identificar aspectos de mi desempeño que puedo mejorar?	1	1	1	1	
	3. Especificidad	¿La retroalimentación que recibí fue específica sobre lo que hice bien y lo que puedo mejorar?	1	1	1	1	
	4. Sensibilidad	¿La retroalimentación que recibí fue proporcionada sin herir mis sentimientos?	1	1	1	1	
	5. Clima positivo	¿La retroalimentación que recibí se proporcionó en un ambiente de apoyo?		1	1	1	... Respeto Y SOLIDARIDAD



Individualización	1.Adaptación	¿La retroalimentación que recibí se adaptó a mis necesidades e intereses individuales?	1	1	1	1	
	2.Relevancia	¿La retroalimentación que recibí se centró en aspectos de mi desempeño que son importantes para mi práctica pedagógica?	1	1	1	1	
	3.Especificidad	¿La retroalimentación que recibí fue específica sobre mis fortalezas y debilidades?	1	1	1	1	
	4.Orientación a la mejora	¿La retroalimentación que recibí se centró en ayudarme a <u>mejorar</u> mi desempeño en el futuro?	1	1	1	1	.... Mi MEJORA CONTINUA.
	5.Sensibilidad	¿La retroalimentación que recibí se proporcionó de una manera que tomó en cuenta mis sentimientos y experiencias individuales?	1	1	1	1	

Reflexión	1.Preguntas abiertas	¿La retroalimentación que recibí me animó a reflexionar sobre mi propio desempeño y a identificar áreas para mejorar?	1	1	1	1	
	2.Autoevaluación	¿La retroalimentación que recibí me ayudó a evaluar mi propio desempeño de manera precisa y objetiva?	1	1	1	1	
	3.Metaconciencia	¿La retroalimentación que recibí me ayudó a comprender mis propios procesos y a identificar estrategias para mejorar mi práctica pedagógica?	1	1	1	1	
	4.Aplicación de la retroalimentación	¿La retroalimentación que recibí me motivó a aplicar las sugerencias para mejorar mi desempeño en futuras actividades?	1	1	1	1	
	5.Diálogo reflexivo	¿La retroalimentación que recibí me animó a participar en un diálogo reflexivo con mi directivo o con mis	1	1	1	1	

		compañeros para comprender mejor mi desempeño y áreas de mejora?					
--	--	--	--	--	--	--	--

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Objetivo del instrumento	VALIDAR INSTRUMENTO
Nombres y apellidos del experto	SUSANA HAYDEE BLAS JAIME
Documento de identidad	32860769
Años de experiencia en el área	25
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	F.E. N° 88046 J.C.M.
Cargo	SUBDIRECCIÓN
Número telefónico	927787841
Firma	<i>Blas/aeel</i>
Fecha	16.05.2024

**Matriz de validación del cuestionario de la variable: Retroalimentación constructiva**

Definición de la variable: La retroalimentación constructiva es una herramienta poderosa para lograr el aprendizaje significativo y mejorar el desempeño.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
			ia		cia	ia	
Utilidad	1. Impacto	¿La retroalimentación constructiva que recibí me ayudó a identificar mis fortalezas y debilidades?	1	1	1	1	
	2. Aplicabilidad	¿La retroalimentación recibida me ha proporcionado herramientas y estrategias concretas para mejorar mi desempeño en aula?	1	1	1	1	
	3. Relevancia	¿La retroalimentación recibida me ha ayudado a comprender mejor cómo debe ser mi desempeño?	1	1	1	1	
	4. Motivación	¿La retroalimentación recibida me ha motivado a seguir aprendiendo y mejorando en mi práctica pedagógica?	1	1	1	1	


Positividad	1.Tono positivo	¿La retroalimentación recibida ha sido entregada de manera respetuosa y positiva, enfocándose en mis fortalezas y áreas de mejora?	1	1	1	1	
	2.Orientación a la mejora	¿La retroalimentación que recibí me ayudó a identificar aspectos de mi desempeño que puedo mejorar?	1	1	1	1	
	3.Especificidad	¿La retroalimentación que recibí fue específica sobre lo que hice bien y lo que puedo mejorar?	1	1	1	1	
	4.Sensibilidad	¿La retroalimentación que recibí fue proporcionada sin herir mis sentimientos?	1	1	1	1	
	5.Clima positivo	¿La retroalimentación que recibí se proporcionó en un ambiente de apoyo?	1	1	1	1	
Individualización	1.Adaptación	¿La retroalimentación que recibí se adaptó a mis necesidades e intereses individuales?	1	1	1	1	
	2.Relevancia	¿La retroalimentación que recibí se centró en aspectos de mi desempeño	1	1	1	1	

		que son importantes para mi práctica pedagógica?					
	3.Especificidad	¿La retroalimentación que recibí fue específica sobre mis fortalezas y debilidades?	1	1	1	1	
	4.Orientación a la mejora	¿La retroalimentación que recibí se centró en ayudarme a mejorar mi desempeño en el futuro?	1	1	1	1	
	5.Sensibilidad	¿La retroalimentación que recibí se proporcionó de una manera que tomó en cuenta mis sentimientos y experiencias individuales?	1	1	1	1	
Reflexión	1.Preguntas abiertas	¿La retroalimentación que recibí me animó a reflexionar sobre mi propio desempeño y a identificar áreas para mejorar?	1	1	1	1	
	2.Autoevaluación	¿La retroalimentación que recibí me ayudó a evaluar mi propio desempeño de manera precisa y objetiva?	1	1	1	1	
	3.Metaconciencia	¿La retroalimentación que recibí me ayudó a comprender mis propios	1	1	1	1	

		procesos y a identificar estrategias para mejorar mi práctica pedagógica?					
	4. Aplicación de la retroalimentación	¿La retroalimentación que recibí me motivó a aplicar las sugerencias para mejorar mi desempeño en futuras actividades?	1	1	1	1	
	5. Diálogo reflexivo	¿La retroalimentación que recibí me animó a participar en un diálogo reflexivo con mi directivo o con mis compañeros para comprender mejor mi desempeño y áreas de mejora?	1	1	1	1	

#### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Objetivo del instrumento	VALIDAR EL INSTRUMENTO
Nombres y apellidos del experto	LUIS ALBERTO LOZANO LUJAN
Documento de identidad	32773970
Años de experiencia en el área	22
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANO

Institución	I.E. Nº 88046
Cargo	AUXILIAR DE EDUCACIÓN
Número telefónico	944608623
Firma	
Fecha	23.05.2024

#### Matriz de validación del cuestionario de la variable: Retroalimentación constructiva

Definición de la variable: La retroalimentación constructiva es una herramienta de comunicación interpersonal que busca proporcionar información útil y de manera positiva al individuo para que este reflexione y mejore su aprendizaje y desempeño.


Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficienc	Claridad	Coheren	Relevanc	Observación
Utilidad	1. Impacto	¿La retroalimentación constructiva que recibí me ayudó a identificar mis fortalezas y debilidades?	1	1	1	1	
	2. Aplicabilidad	¿La retroalimentación recibida me ha proporcionado herramientas y estrategias concretas para mejorar mi desempeño en aula?	1	1	1	1	
	3. Relevancia	¿La retroalimentación recibida me ha ayudado a comprender mejor cómo debe ser mi desempeño?	1	1	1	1	
	4. Motivación	¿La retroalimentación recibida me ha motivado a seguir aprendiendo y mejorando en mi práctica pedagógica?	1	1	1	1	
	1. Tono positivo	¿La retroalimentación recibida ha sido entregada de manera respetuosa, cálida y	1	1	1	1	

Positividad		positiva, enfocándose en mis fortalezas y áreas de mejora?					
	2.Orientación a la mejora	¿La retroalimentación que recibí me ayudó a identificar aspectos de mi desempeño que puedo mejorar?	1	1	1	1	
	3.Especificidad	¿La retroalimentación que recibí fue específica sobre lo que hice bien y lo que puedo mejorar?	1	1	1	1	
	4.Sensibilidad	¿La retroalimentación que recibí fue proporcionada sin herir mis sentimientos?	1	1	1	1	
	5.Clima positivo	¿La retroalimentación que recibí se proporcionó en un ambiente de apoyo, respeto y solidaridad?	1	1	1	1	
Individualización	1.Adaptación	¿La retroalimentación que recibí se adaptó a mis necesidades e intereses individuales?	1	1	1	1	
	2.Relevancia	¿La retroalimentación que recibí se centró en aspectos de mi desempeño que son importantes para mi práctica pedagógica?	1	1	1	1	
	3.Especificidad	¿La retroalimentación que recibí fue específica sobre mis fortalezas y debilidades?	1	1	1	1	
	4.Orientación a la mejora	¿La retroalimentación que recibí se centró en ayudarme a mi mejora continua?	1	1	1	1	

	5.Sensibilidad	¿La retroalimentación que recibí se proporcionó de una manera que tomó en cuenta mis sentimientos y experiencias individuales?	1	1	1	1	
Reflexión	1.Preguntas abiertas	¿La retroalimentación que recibí me animó a reflexionar sobre mi propio desempeño y a identificar áreas para mejorar?	1	1	1	1	
	2.Autoevaluación	¿La retroalimentación que recibí me ayudó a evaluar mi propio desempeño de manera precisa y objetiva?	1	1	1	1	
	3.Metaconciencia	¿La retroalimentación que recibí me ayudó a comprender mis propios procesos y a identificar estrategias para mejorar mi práctica pedagógica?	1	1	1	1	
	4.Aplicación de la retroalimentación	¿La retroalimentación que recibí me motivó a aplicar las sugerencias para mejorar mi desempeño en futuras actividades?	1	1	1	1	
	5.Diálogo reflexivo	¿La retroalimentación que recibí me animó a participar en un diálogo reflexivo con mi directivo o con mis compañeros para comprender mejor mi desempeño y áreas de mejora?	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Validar instrumento
Nombres y apellidos del experto	Nathalí Pantigoso Leython
Documento de identidad	44512362
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
Cargo	Docente nombrada del Departamento de Comunicación
Número telefónico	937507486
Firma	
Fecha	24 / 05 / 2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable 2: Relaciones interpersonales

Matriz de validación del cuestionario de la variable: Relaciones interpersonales

Definición de la variable: Las relaciones interpersonales son interacciones de los seres humanos, quienes establecen vínculos que llevan a la satisfacción o no.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Afecto	1.Confianza	¿Me siento seguro de compartir mis opiniones y sentimientos con mis compañeros?	1	1	1	1	
	2.Respeto	¿Mis compañeros me escuchan atentamente cuando hablo?	1	1	1	1	


	3.Comportamiento expresado en gestos	¿Mis compañeros evitan cruzar los brazos o mirar hacia otro lado cuando estoy hablando?	1	1	1	1	
	4.Percepción del afecto	¿Me siento apoyado por mis compañeros?	1	1	1	1	
Comunicación	1.Frecuencia	¿Hablo con mis compañeros fuera del horario escolar?	1	1	1	1	
	2.Claridad y comprensión	¿Me siento seguro de que mis compañeros me entienden cuando hablo con ellos?	1	1	1	1	
	3.Asertividad	¿Me siento cómodo expresando mis opiniones e ideas?		1	1	1	--- CON ASERTIVIDAD.
	4.Empatía	¿Mis compañeros intentan comprender mis sentimientos?		1	1	1	COMPRENDEN Y ENTIENDEN----
	5.Resolución de conflictos	¿Mis compañeros y yo podemos resolver nuestros desacuerdos de manera pacífica?	1	1	1	1	

Compromiso	1. Inversión de tiempo y esfuerzo	¿Dedico tiempo y esfuerzo para mantener una relación cordial con mis compañeros?	1	1	1	1	
	2. Interés y entusiasmo	¿Me siento interesado y entusiasmado por pasar tiempo con mis compañeros?	1	1	1	1	
	3. Apoyo emocional	¿Mis compañeros me brindan apoyo emocional cuando lo necesito?	1	1	1	1	
	4. Comunicación efectiva	¿Me siento bien comunicándome con mis compañeros sobre cualquier tema?	1	1	1	1	
	5. Proyectos compartidos	¿Participo en proyectos compartidos con mis compañeros?	1	1	1	1	
Cooperación	1. Comunicación	¿Me comunico efectivamente con mis compañeros para lograr objetivos comunes en tareas grupales?	1	1	1	1	
	2. Colaboración	¿Trabajo en colaboración con mis compañeros para lograr objetivos comunes en tareas grupales?	1	1	1	1	

	3. Actitud	¿Disfruto trabajando con mis compañeros para lograr objetivos comunes?	1	1	1	1	
	4. Resultados	¿Logramos alcanzar nuestros objetivos en las tareas grupales gracias a la cooperación entre compañeros?	1	1	1	1	

#### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Objetivo del instrumento	VALIDAR INSTRUMENTO
Nombres y apellidos del experto	SUSANA HAYDEN BIAS JAIME
Documento de identidad	32860769
Años de experiencia en el área	25
Máximo Grado Académico	MAGISTER

Nacionalidad	PERUANA
Institución	I. E. N.º 88046 J. C. M.
Cargo	SUBDIRECCIÓN
Número telefónico	927787841
Firma	
Fecha	16.05.2024

**Matriz de validación del cuestionario de la variable: Relaciones interpersonales**

Definición de la variable: Las relaciones interpersonales son interacciones de los seres humanos, quienes establecen vínculos que llevan a la satisfacción o no.


Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficie ncia	Clarida d	Cohere ncia	Releva ncia	Observación
Afecto	1.Confianza	¿Me siento seguro de compartir mis opiniones y sentimientos con mis compañeros?	1	1	1	1	
	2.Respeto	¿Mis compañeros me escuchan atentamente cuando hablo?	1	1	1	1	
	3.Comportamiento expresado en gestos	¿Mis compañeros evitan cruzar los brazos o mirar hacia otro lado cuando estoy hablando?	1	1	1	1	
	4.Percepción del afecto	¿Me siento apoyado por mis compañeros?	1	1	1	1	
Comunicación	1.Frecuencia	¿Hablo con mis compañeros fuera del horario escolar?	1	1	1	1	
	2.Claridad y comprensión	¿Me siento seguro de que mis compañeros me entienden cuando hablo con ellos?	1	1	1	1	
	3.Asertividad	¿Me siento cómodo expresando mis opiniones e ideas?	1	1	1	1	

	4.Empatía	¿Mis compañeros intentan comprender mis sentimientos?	1	1	1	1	
	5.Resolución de conflictos	¿Mis compañeros y yo podemos resolver nuestros desacuerdos de manera pacífica?	1	1	1	1	
Compromiso	1.Inversión de tiempo y esfuerzo	¿Dedico tiempo y esfuerzo para mantener una relación cordial con mis compañeros?	1	1	1	1	
	2.Interés y entusiasmo	¿Me siento interesado y entusiasmado por pasar tiempo con mis compañeros?	1	1	1	1	
	3.Apoyo emocional	¿Mis compañeros me brindan apoyo emocional cuando lo necesito?	1	1	1	1	
	4.Comunicación efectiva	¿Me siento bien comunicándome con mis compañeros sobre cualquier tema?	1	1	1	1	
	5.Proyectos compartidos	¿Participo en proyectos compartidos con mis compañeros?	1	1	1	1	
Cooperación	1.Comunicación	¿Me comunico efectivamente con mis compañeros para lograr objetivos comunes en tareas grupales?	1	1	1	1	
	2.Colaboración	¿Trabajo en colaboración con mis compañeros para lograr objetivos comunes en tareas grupales?	1	1	1	1	



3. Actitud	¿Disfruto trabajando con mis compañeros para lograr objetivos comunes?	1	1	1	1	
4. Resultados	¿Logramos alcanzar nuestros objetivos en las tareas grupales gracias a la cooperación entre compañeros?	1	1	1	1	

**Ficha de validación de juicio de experto**

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO
Objetivo del instrumento	VALIDAR INSTRUMENTO
Nombres y apellidos del experto	LUIS ALBERTO LOZANO LUJAN
Documento de identidad	32773970
Años de experiencia en el área	22
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANO
Institución	I.E.N: 88046
Cargo	ADJUNTO DE EDUCACIÓN
Número telefónico	944608623
Firma	
Fecha	23.05.2024

**Matriz de validación del cuestionario de la variable: Relaciones interpersonales**


Definición de la variable: Las relaciones interpersonales son interacciones sociales significativas entre dos o más individuos, caracterizadas por el afecto, la comunicación, el compromiso y la cooperación.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Suficie	ncia	Clarida	d	Cohere	ncia	Releva	ncia	Observación
			1	1	1	1	1	1			
Afecto	1. Confianza	¿Me siento seguro de compartir mis opiniones y sentimientos con mis compañeros?	1	1	1	1	1	1			
	2. Respeto	¿Mis compañeros me escuchan atentamente cuando hablo?	1	1	1	1	1	1			
	3. Comportamiento expresado en gestos	¿Mis compañeros evitan cruzar los brazos o mirar hacia otro lado cuando estoy hablando?	1	1	1	1	1	1			
	4. Percepción del afecto	¿Me siento apoyado por mis compañeros?	1	1	1	1	1	1			
Comunicación	1. Frecuencia	¿Hablo con mis compañeros fuera del horario escolar?	1	1	1	1	1	1			
	2. Claridad y comprensión	¿Me siento seguro de que mis compañeros me entienden cuando hablo con ellos?	1	1	1	1	1	1			
	3. Asertividad	¿Me siento cómodo expresando mis opiniones e ideas con asertividad?	1	1	1	1	1	1			

	4.Empatía	¿Mis compañeros comprenden y entienden mis sentimientos?	1	1	1	1	
	5.Resolución de conflictos	¿Mis compañeros y yo podemos resolver nuestros desacuerdos de manera pacífica?	1	1	1	1	
Compromiso	1.Inversión de tiempo y esfuerzo	¿Dedico tiempo y esfuerzo para mantener una relación cordial con mis compañeros?	1	1	1	1	
	2.Interés y entusiasmo	¿Me siento interesado y entusiasmado por pasar tiempo con mis compañeros?	1	1	1	1	
	3.Apoyo emocional	¿Mis compañeros me brindan apoyo emocional cuando lo necesito?	1	1	1	1	
	4.Comunicación efectiva	¿Me siento bien comunicándome con mis compañeros sobre cualquier tema?	1	1	1	1	
	5.Proyectos compartidos	¿Participo en proyectos compartidos con mis compañeros?	1	1	1	1	
Cooperación	1.Comunicación	¿Me comunico efectivamente con mis compañeros para lograr objetivos comunes en tareas grupales?	1	1	1	1	
	2.Colaboración	¿Trabajo en colaboración con mis compañeros para lograr objetivos comunes en tareas grupales?	1	1	1	1	

	3.Actitud	¿Disfruto trabajando con mis compañeros para lograr objetivos comunes?	1	1	1	1	
	4.Resultados	¿Logramos alcanzar nuestros objetivos en las tareas grupales gracias a la cooperación entre compañeros?	1	1	1	1	

#### Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Validar instrumento
Nombres y apellidos del experto	Nathalí Pantigoso Leython
Documento de identidad	44512362
Años de experiencia en el área	11 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle
Cargo	Docente nombrada del Departamento de Comunicación
Número telefónico	937507486
Firma	
Fecha	24 / 05 / 2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Confiabilidad de la variable 1: Retroalimentación constructiva

Sujetos	Items / reactivos / Preguntas																			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	4	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	73
2	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	73
3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	82
4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	66
5	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	64
6	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	67
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
8	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
9	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	77
11	3	3	3	3	3	1	3	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	62
12	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	90
13	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	84
14	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	76
15	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93
16	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	68
17	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	65
18	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	73
19	4	3	3	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	71
20	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	70
21	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	84
22	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	62
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	92
24	5	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	75
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
VARIANZA	0,6	0,7	0,7	0,5	0,5	0,9	0,6	0,4	0,6	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,4	0,4	0,6	0,4	0,3	99,8
TOTAL	10,6																			

DATOS	
K	Número de Items
$\sum_{i=1}^K S_i^2$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum_{i=1}^K S_i^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2 \text{Items}}{\sum S_i^2 T} \right)$$

$\alpha = 1.0555556 \quad 1 \quad 0.105845$

$\alpha = 1.0555556 \quad 0.894154616$

**$\alpha = 0.9438299$**

- siempre 5
- casi siempre 4
- a veces 3
- casi nunca 2
- nunca 1

## Confiabilidad de la variable 2: Relaciones interpersonales

Sujetos	Items / reactivos / Preguntas																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	4	4	4	3	5	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	3	62
2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	3	4	3	57
3	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	65	
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	4	5	5	5	81	
5	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	57	
6	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	73	
7	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87	
8	4	4	3	4	4	3	3	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	71	
9	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	5	3	5	5	4	5	66	
10	4	3	4	3	5	3	3	3	5	2	3	3	3	5	4	4	4	68	
11	5	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	77	
12	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	59	
13	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	75	
14	4	3	3	4	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	68	
15	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	85	
16	3	4	4	3	5	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	64	
17	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	60	
18	3	5	3	3	5	5	5	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	76	
19	4	3	4	3	4	3	5	3	4	5	3	3	4	4	5	4	5	70	
20	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	59	
21	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	5	5	68	
22	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	1	3	3	3	3	50	
23	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	85	
24	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	59	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	
VARIANZA	0.6	0.6	0.6	0.6	0.9	0.7	0.9	0.7	0.6	1.1	0.6	0.9	1.0	1.0	0.6	0.5	0.6	0.5	111.7
TOTAL	12.9																		

siempre 5  
casi siempre 4  
a veces 3  
casi nunca 2  
nunca 1

DATOS	
K	Número de ítems
$\sum S^2 \text{ ítems}$	CÁLCULO VARIANZA POR ÍTEM
$\sum S^2 T$	CÁLCULO VARIANZA TOTAL

CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 \text{ ítems}}{\sum S^2 T} \right)$$

$$\alpha = \frac{1.0588235}{1-1} \left( 1 - \frac{0.115446}{1.0588235} \right)$$

$$\alpha = \frac{1.0588235}{0.884553684}$$

$$\alpha = 0.9365863$$



## Anexo 5. Consentimiento informado UCV



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la Investigación:** *Retroalimentación constructiva y relaciones Interpersonales reflejado en los docentes de las Instituciones educativas de Chimbote, 2024.*

**Investigadora:** Nuñuvero Vásquez Lisseth Ebelin

**Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la Investigación titulada "Retroalimentación constructiva y relaciones Interpersonales reflejado en los docentes de las Instituciones educativas de Chimbote, 2024", cuyo objetivo es *determinar la relación que existe entre la retroalimentación constructiva y las relaciones Interpersonales en los docentes de las Instituciones educativas de Chimbote en el año 2024.* Esta Investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio: *Maestría en Administración de la Educación* de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Dirección de su Institución educativa IE \_\_\_\_\_

El Impacto del problema de la Investigación es profundo: al reducir las brechas en el servicio educativo mediante la retroalimentación constructiva y las relaciones Interpersonales, se mejora la calidad educativa, se promueve la equidad, y se facilita el desarrollo profesional de los docentes. Además, se crea un ambiente escolar más positivo, se impulsa la Innovación, y se mejora el rendimiento y la motivación de los estudiantes.

**Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán respuestas a diversos ítems agrupados en dos cuestionarios.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se accederá a ella a través de un cuestionario físico y/o enlace de formulario de Google. Las respuestas al cuestionario serán anónimas.

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

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar, puede hacerlo sin ningún problema.

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

Se le informa que *NO existe riesgo o daño al participar en la Investigación.* Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar Incomodidad, tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informa que no recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud Individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados son anónimos y no tienen alguna forma de Identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente CONFIDENCIAL y no será usada para ningún otro propósito fuera de la Investigación. Los datos permanecerán bajo custodia de la Investigadora y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la Investigación, puede contactar con la Investigadora Nuñuvero Vásquez Lisseth Ebelin, al email: [lissethebelin31@gmail.com](mailto:lissethebelin31@gmail.com) y asesoras Carbonell García Carmen al email: [ccarbonellg@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ccarbonellg@ucvvirtual.edu.pe) y Temoche Guevara Cecilia al email: [ctemoche@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ctemoche@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

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


Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha y hora: \_\_\_\_\_

## Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

feedback studio | Lisseth Ebelin Nuñuvero Vasquez | Retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales reflejado en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote... /100 < 3 de 19 > ?



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales reflejado en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024**

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

**AUTORA:**  
 NUÑUVERO VÁSQUEZ, Lisseth Ebelin (orcid.org/0009-0008-6382-7440)

**ASESORAS:**  
 DRA. CARBONELL GARCÍA, Carmen Elena (orcid.org/0000-0002-3092-3013)  
 DRA. TEMOCHE GUEVARA, Cecilia Liliana (orcid.org/0000-0002-9113-8392)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
 Educación y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
 Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

**CHIMBOTE – PERÚ**  
 2024

**Resumen de coincidencias** ✕

14 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

**Coincidencias**

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 % >
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 % >
4	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 % >
5	www.upm.es Fuente de Internet	<1 % >
6	Entregado a uncedu Trabajo del estudiante	<1 % >
7	colombiadigital.net Fuente de Internet	<1 % >
8	infirma.sea.gob.cl Fuente de Internet	<1 % >
9	somi.cinstrum.unam.mx Fuente de Internet	<1 % >
10	archive.org Fuente de Internet	<1 % >
11	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 % >

Página: 1 de 34 | Número de palabras: 8951 | Versión solo texto del informe | Alta resolución /Cerrado

## Anexo 7. Análisis complementario

Población	Muestra
210 docentes de instituciones educativas de Chimbote	210 docentes No se aplicó cálculo de muestra

# Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo de la investigación



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Nuevo Chimbote, 30 de mayo de 2024

**Señora:**  
Mg. NELLY CONSUELO SALINAS MORALES  
DIRECTORA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 88005 "CORAZÓN DE JESÚS"  
CHIMBOTE

**Asunto:** Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a la Sra. LISSETH EBELIN NUÑUVERO VÁSQUEZ identificada con DNI N° 40959819 y código de matrícula N° 7003102867, estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales reflejado en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestra estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez  
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UCV CHIMBOTE

*Se acepta la aplicación del cuestionario (Tesis)  
Ch. 12-06-2024  
Celular. 920408518*

*E.I. N° 8805 "Corazón de Jesús"  
Chimbote  
Exp. N° 130-2024  
Fecha 11-06-24  
Hora 12:20 am*



Nuevo Chimbote, 30 de mayo de 2024

**Señor:**  
Mg. CONCEPCIÓN SALDAÑA DÍAZ  
DIRECTOR INSTITUCIÓN EDUCATIVA 88037 "ANTENOR SÁNCHEZ"  
CHIMBOTE

**Asunto:** Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a la Sra. LISSETH EBELIN NUÑUVERO VÁSQUEZ identificada con DNI N° 40959819 y código de matrícula N° 7003102867, estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales reflejado en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestra estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez  
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UCV CHIMBOTE

*Se acepta la aplicación del cuestionario  
12/06/24*



Nuevo Chimbote, 30 de mayo de 2024

**Señora:**  
Mg. FLOR AZUCENA LOPEZ VILLON  
DIRECTORA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SANTA MARÍA REINA"  
CHIMBOTE

**Asunto:** Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a la Sra. LISSETH EBELIN NUÑUVERO VÁSQUEZ identificada con DNI N° 40959819 y código de matrícula N° 7003102867, estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales reflejado en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestra estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez  
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UCV CHIMBOTE

*I.E. SANTA MARIA REINA  
11 JUN. 2024  
628*

*previamente  
se le acepta realizar la aplicación del cuestionario de retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales reflejado en los docentes de las i.e. chimbote.*



Nuevo Chimbote, 30 de mayo de 2024

**Señor:**  
FÉLIX DELGADO HERRERA  
DIRECTOR INSTITUCIÓN EDUCATIVA 88016 "JOSÉ GÁLVEZ EGÚSQUIZA"  
CHIMBOTE

**Asunto:** Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a la Sra. LISSETH EBELIN NUÑUVERO VÁSQUEZ identificada con DNI N° 40959819 y código de matrícula N° 7003102867, estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales reflejado en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestra estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez  
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UCV CHIMBOTE

*ACEPTADO*

Nuevo Chimbote, 30 de mayo de 2024

Señor:  
**Dr. TITO RICARDO FALLA ENRIQUEZ**  
DIRECTOR INSTITUCIÓN EDUCATIVA "VÍCTOR ANDRÉS BELAÚNDE"  
CHIMBOTE

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a la Sra. LISSETH EBELIN NUÑUVERO VÁSQUEZ identificada con DNI N° 40959819 y código de matrícula N° 7003102867, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales reflejado en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestra estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,



Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez  
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UCV CHIMBOTE

*Se autoriza la aplicación del cuestionario.*

  
Ricardo Falla Enriquez  
DIRECTOR

INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
"Víctor Andrés Belaúnde"  
**SECRETARÍA**  
11 JUN 2024  
N° Exp. 7/1  
Hora: 2:19  
Firma: 

Nuevo Chimbote, 30 de mayo de 2024

Señor:  
**Mg. CORNELIO ROGELIO MORENO MORENO**  
DIRECTOR INSTITUCIÓN EDUCATIVA 88046 "JOSÉ CARLOS MARIATEGUI"  
CHIMBOTE

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a la Sra. LISSETH EBELIN NUÑUVERO VÁSQUEZ identificada con DNI N° 40959819 y código de matrícula N° 7003102867, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales reflejado en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestra estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,



Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez  
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UCV CHIMBOTE

PROVEIDO N° 103  
DEL : DIRECTOR  
AL : \_\_\_\_\_  
PARA : SU TRAMITE  
Correspondiente  
Calle Pucallpa, 2 de 01 del 2024  
N.º 103  
Mg. Cornelio Rogelio Moreno Moreno  
DIRECTOR  
  
Mg. Cornelio Rogelio Moreno Moreno  
DIRECTOR

  
Mg. Cornelio Rogelio Moreno Moreno  
DIRECTOR

*Para su apoyo*

Nuevo Chimbote, 30 de mayo de 2024

Señora:  
**DEISY PATRICIA CASTILLO CASTILLO**  
DIRECTORA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 88066 "RENE SALAZAR MAGUIÑA"  
CHIMBOTE

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a la Sra. LISSETH EBELIN NUÑUVERO VÁSQUEZ identificada con DNI N° 40959819 y código de matrícula N° 7003102867, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales reflejado en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024"**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestra estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,



Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez  
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UCV CHIMBOTE



  
Mg. Deisy Patricia Castillo Castillo  
DIRECTORA

Recibido: 23/06/2024  
Aceptado para su implementación en I.E. N° 88066 Chachapoma



## Anexo 9. Otras evidencias

### Retroalimentación constructiva y relaciones interpersonales reflejado en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024.

**B I U**  

Consentimiento Informado, para participar en el cuestionario.

Estimado(a) docente,

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Retroalimentación constructiva y relaciones Interpersonales reflejado en los docentes de las Instituciones educativas de Chimbote, 2024". A continuación, encontrará información detallada sobre el cuestionario y sus derechos como participante.

El objetivo de este cuestionario es determinar la relación que existe entre la retroalimentación constructiva y las relaciones Interpersonales en los docentes de las Instituciones educativas de Chimbote en el año 2024. Todas las respuestas que proporcione serán tratadas con la más estricta confidencialidad y se utilizarán únicamente con fines para esta investigación. Los datos permanecerán bajo custodia de la investigadora y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Su participación es completamente voluntaria. Puede optar por participar o no, sin que ello implique algún riesgo.

Si tiene preguntas sobre la investigación, puede contactar con la investigadora Nufuvero Vázquez Lisbeth Eballo, al email: [lisbethebal31@gmail.com](mailto:lisbethebal31@gmail.com) y las asesoras Carbonelli García Carmen, [ccarbonelli@uevirtual.edu.pe](mailto:ccarbonelli@uevirtual.edu.pe) y Tamoché Guevara Decilla, [ctamoché@uevirtual.edu.pe](mailto:ctamoché@uevirtual.edu.pe)

Este formulario recopila automáticamente los correos electrónicos de todas las personas que lo responden. [Cambiar la configuración](#)

Al hacer clic en "Acepto" a continuación, usted indica que ha leído y comprendido la información proporcionada y que acepta participar en este cuestionario de forma voluntaria. \*

Acepto

No acepto