

ESCUELA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICA PRIVADA  
“MARIA MONTESSORI”



Las relaciones interpersonales en el desempeño docente Arequipa -2023

Trabajo de investigación:

Presentada por los alumnos:

Moreno Zuñiga, Lida Lelia

Porras Yarin, Bryan Eduardo

Para optar el grado Académico

Bachiller, en educación

Asesora: Dra. Zulvi Madeleine

Torres Ramos

0009-0002-56221550

AREQUIPA-PERÚ

2024

## INV 19 T

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://revistas.ues.edu.sv">revistas.ues.edu.sv</a> Fuente de Internet	2%
2	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://alicia.concytec.gob.pe">alicia.concytec.gob.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
8	<a href="http://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1%

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis hijos, a mi hermana Tania y a mi madre por apoyarme en el proceso de este trabajo, fue inevitable inmolar situaciones a su lado, para así poder culminar este trabajo.

Lida

Dedico este trabajo a mi familia y sobre todo a mi madre y hermana, por apoyarme en el proceso de este trabajo, fue inevitable inmolar situaciones a su lado, para así poder culminar este trabajo.

Bryan

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios por la vida, a las docentes por su dedicación, a la señora directora por su labor y a nuestra asesora Dra. Torres Ramos Zulvi Madeleine, por su orientación y su paciencia en este trabajo investigativo.

Lida y Bryan

## RESUMEN

Según Fernández (2003), es importante que los empleados vivan en un ambiente de trabajo ideal porque un ambiente saludable afecta directamente su productividad y moral. Las relaciones interpersonales pueden manifestarse de muchas maneras diferentes. En la mayoría de los casos, el ambiente laboral se vuelve inestable para los empleados, pero hay otros donde la situación es ideal e incluso se desarrollan amistades fuera del trabajo.

Esta investigación buscó encontrar la solución al problema de este estudio, las relaciones interpersonales buenas o malas entre las docentes y cómo afectó en su desempeño docente. Por ello, en nuestra tesis, examinamos las distintas relaciones interpersonales existentes y su relación con los resultados educativos, teniendo en cuenta las competencias y habilidades diferenciadas de los docentes.

El diseño de investigación fue cualitativo, no experimental, correlacional, explicativa y se aplicó a un grupo de docentes conformado por 2 directivos y 11 docentes. Para la recolección de datos para este estudio se utilizó una técnica de encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Con el apoyo de la subdirectora, quien nos benefició fichas de monitoreo del desempeño docente, ya evaluadas, como evidencias anexadas en nuestro trabajo. Como conclusión se halló que el desempeño docente en la I.E, en su mayoría fue eficaz, pero existieron pequeñas deficiencias en cuanto a la comunicación con la comunidad educativa.

### **Palabras clave:**

Relaciones interpersonales, desempeño docente e investigación.

## ABSTRACT

According to Fernández (2003), it is important for employees to live in an ideal work environment because a healthy environment directly affects their productivity and morale. Interpersonal relationships can manifest themselves in many different ways. In most cases, the work environment becomes unstable for employees, but there are others where the situation is ideal and friendships even develop outside of work.

This research sought to find the solution to the problem of this study, the good or bad interpersonal relationships between teachers and how it affected their teaching performance. Therefore, in our thesis, we examine the different existing interpersonal relationships and their relationship with educational results, taking into account the differentiated competencies and abilities of teachers.

The research design was qualitative, non-experimental, correlational, explanatory and was applied to a group of teachers made up of 2 managers and 11 teachers. To collect data for this study, a survey technique was used and the instrument was a questionnaire. With the support of the deputy director, who provided us with teacher performance monitoring sheets, already evaluated, as evidence attached to our work. In conclusion, it was found that the teaching performance in the I.E was mostly effective, but there were small deficiencies in terms of communication with the educational community.

### **Keywords:**

Interpersonal relationships, teaching performance and research.

## INDICE

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>v</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vii</b>
<b>INDICE .....</b>	<b>viii</b>
<b>INDICE DE TABLAS.....</b>	<b>xii</b>
<b>INDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>xiv</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>GENERALIDADES.....</b>	<b>xviii</b>
<b>TÍTULO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>AUTORES:.....</b>	<b>xviii</b>
<b>ASESORA.....</b>	<b>xviii</b>
<b>LINEA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DURACIÓN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 PLAN DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1.1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>3</b>
<b>1.1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1.5. DELIMITACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>a) TEMA.....</b>	<b>4</b>

b)	<b>PROBLEMÁTICA</b> .....	4
c)	<b>POBLACIÓN DE ESTUDIO</b> .....	4
d)	<b>LUGAR DE ESTUDIO</b> .....	4
e)	<b>AÑO DE ESTUDIO</b> .....	4
f)	<b>DURACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	4
1.1.6.	<b>PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	4
1.1.6.1.	<b>PROBLEMA GENERAL:</b> .....	4
1.1.6.2.	<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> .....	4
1.1.7.	<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	5
1.1.7.1.	<b>OBJETIVO GENERAL:</b> .....	5
1.1.7.2.	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> .....	5
1.8.	<b>HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN GENERAL:</b> .....	5
1.1.8.1.	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> .....	5
1.1.9.	<b>VARIABLES DE INVESTIGACIÓN</b> .....	6
	<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> .....	6
	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> .....	6
1.10.	<b>MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b> .....	7
	<b>CAPITULO II</b> .....	9
2.2.	<b>MARCO TEÓRICO.</b> .....	9
2.2.1	<b>ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.</b> .....	9
	<b>INTERNACIONALES</b> .....	9
	<b>NACIONAL</b> .....	10
	<b>LOCAL</b> .....	11



<b>2.2.2 MARCO TEÓRICO – CIENTÍFICO .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2.2.2 RELACIONES INTERPERSONALES.....</b>	<b>13</b>
<b>TIPOS DE RELACIONES HUMANAS:.....</b>	<b>15</b>
<b>LA RELACIÓN ENTRE EL DIRECTOR Y LOS PROFESORES DEBE SER JUSTA Y EDUCATIVA.....</b>	<b>16</b>
<b>LAS RELACIONES ENTRE LOS PROFESORES .....</b>	<b>16</b>
<b>LA RELACIÓN ENTRE LOS MAESTROS Y LOS EDUCANDOS .....</b>	<b>16</b>
<b>CARACTERÍSTICAS DE UNA BUENA RELACIÓN INTERPERSONAL .....</b>	<b>17</b>
<b>TIPOS DE RELACIONES INTERPERSONALES .....</b>	<b>18</b>
<b>DESARROLLO DE LA COMUNICACIÓN:.....</b>	<b>19</b>
<b>DIMENSIONES .....</b>	<b>20</b>
<b>2.2.2.2 DESEMPEÑO DOCENTE.....</b>	<b>35</b>
<b>CONCEPTOS DEL DESEMPEÑO .....</b>	<b>36</b>
<b>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE .....</b>	<b>39</b>
<b>FUNCIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....</b>	<b>40</b>
<b>PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE: .....</b>	<b>41</b>
<b>ESTRATEGIAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE .....</b>	<b>42</b>
<b>MODELO DE EVALUACIÓN BASADO EN COMPETENCIAS.....</b>	<b>44</b>
<b>FUNCIONES DEL DOCENTE:.....</b>	<b>45</b>
<b>TEORÍAS DEL DESEMPEÑO:.....</b>	<b>46</b>
<b>2.2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS: .....</b>	<b>47</b>
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>48</b>

<b>3.1. MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>48</b>
<b>3.1.1 POBLACIÓN Y MUESTRA.....</b>	<b>48</b>
<b>3.1.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>49</b>
<b>3.1.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>49</b>
<b>3.1.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</b>	<b>50</b>
<b>3.1.5 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....</b>	<b>50</b>
<b>3.1.6 TÉCNICAS PARA EL APRESTAMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS..</b>	<b>50</b>
<b>3.1.7. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....</b>	<b>51</b>
<b>3.1.8 VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD.....</b>	<b>51</b>
<b>CAPITULO IV.....</b>	<b>52</b>
<b>4.1 RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>52</b>
<b>4.2. DISCUSIÓN.....</b>	<b>80</b>
<b>CAPÍTULO V.....</b>	<b>81</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>81</b>
<b>5.1. CONCLUSIONES.....</b>	<b>81</b>
<b>5.2. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>82</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>83</b>
<b>WEBGRAFÍA.....</b>	<b>89</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>92</b>
<b>INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN.....</b>	<b>94</b>
<b>EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS.....</b>	<b>139</b>

**INDICE DE TABLAS**

Tabla 1 .....	52
Tabla 2 .....	53
Tabla 3 .....	54
Tabla 4 .....	55
Tabla 5 .....	56
Tabla 6 .....	57
Tabla 7 .....	58
Tabla 8 .....	59
Tabla 9 .....	60
Tabla 10 .....	61
Tabla 11 .....	62
Tabla 12 .....	63
Tabla 13 .....	64
Tabla 14 .....	65
Tabla 15 .....	66
Tabla 16 .....	67
Tabla 17 .....	68
Tabla 18 .....	69
Tabla 19 .....	70
Tabla 20 .....	71
Tabla 21 .....	72
Tabla 22 .....	73
Tabla 23 .....	74
Tabla 24 .....	75

Tabla 25 .....	76
Tabla 26 .....	77
Tabla 27 .....	78
Tabla 28 .....	79

**INDICE DE FIGURAS**

Grafico 1 .....	52
Grafico 2 .....	53
Grafico 3 .....	54
Grafico 4 .....	55
Grafico 5 .....	57
Grafico 6 .....	58
Grafico 7 .....	59
Grafico 8 .....	59
Grafico 9 .....	60
Grafico 10 .....	62
Grafico 11 .....	62
Grafico 12 .....	64
Grafico 13 .....	64
Grafico 14 .....	66
Grafico 15 .....	67
Grafico 16 .....	68
Grafico 17 .....	69
Grafico 18 .....	70
Grafico 19 .....	71
Grafico 20 .....	72
Grafico 21 .....	73
Grafico 22 .....	74
Grafico 23 .....	75
Grafico 24 .....	76

Grafico 25 .....	76
Grafico 26 .....	77
Grafico 27 .....	78
Grafico 28 .....	80

## INTRODUCCIÓN

La enseñanza es un derecho primordial para el crecimiento de cualquier sociedad y, por ende, es crucial asegurar que los alumnos admitan una enseñanza de calidad. En este sentido, las relaciones interpersonales en el desempeño docente han sido identificadas como un factor clave que repercute en el éxito del aprendizaje de los alumnos. En particular, en el contexto del centro I.E. 40121 Everardo Zapata Santillana, Arequipa - 2023, se reconoció que las relaciones no sólo entre educadores y escolares, sino también entre los directivos del centro educativo, pueden impactar significativamente en la enseñanza.

En este proceso investigativo, se analizó las relaciones y labores de los educadores en la IE Everardo Zapata Santillana N° 40121. Se propuso como propósito, encontrar el vínculo entre las dos variables y estas cómo afectarían el ambiente y el medio en que se desenvuelven las docentes. De esta forma se buscó, lograr un ambiente educativo más armónico y productivo para todos los involucrados. Al final de este trabajo, se buscó proporcionar una comprensión profunda de las variables y cómo pudieron mejorarse al promover un entorno educativo saludable y eficiente en la IE Everardo Zapata Santillana N°40120.

El presente trabajo fue dividido en cuatro capítulos:

En el Capítulo I, se desarrolló el plan de investigación, empezando por el planteamiento del problema, en el cual nuestro problema general fue “Las relaciones interpersonales en el desempeño docente” de la IE en mención, del año 2023, así mismo también la justificación, la delimitación, objetivos, teoría y la matriz de operacionalización de variables.

En el Capítulo II, se encuentra el marco teórico que fue desarrollado por situaciones

mencionadas en cuestión al proyecto, tales como el marco teórico científico, dónde se encontró la definición de Relaciones Interpersonales, sus dimensiones, sub dimensiones ,sus tipos e importancia, al igual que la definición del desempeño docente, sus dimensiones , subdimensiones, sus tipos, objetivos importancia; del mismo modo la definición de términos básicos clave para entender de manera clara el presente trabajo de investigación.

Capítulo III, se muestra la parte metodológica, tipo, enfoque y proyecto de la investigación, comunidad y patrón, sistematización de variables, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad y análisis de los datos.

Capítulo IV, se muestran los resultados y discusión.

Capítulo V, finalmente : las conclusiones y recomendaciones.



## **GENERALIDADES**

### **TÍTULO DE INVESTIGACIÓN**

Las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la IE N° 40121 “Everardo Zapata Santillana” del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa-2023

### **AUTORES:**

Moreno Zuñiga Lida Lelia

Porras Yarin Bryan Eduardo

### **ASESORA**

Dra. Torres Ramos Zulvi Madeleine

### **LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Relaciones interpersonales

### **DURACIÓN**

1 AÑO

## **CAPÍTULO I**

### **1.1 PLAN DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1.1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cuál fue la relación entre las relaciones Interpersonales en el desempeño docente en la institución educativa Everardo Zapata Santillana No 40121 distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2023?

#### **1.1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

A nivel mundial en España. (2021). Las personas como seres sociales tienen la necesidad de socialización. Las relaciones nos permiten realizar acciones para socializar e interactuar con otras personas y de esta manera nos permite solucionar nuestros conflictos. Según Londoño y Mejía. En la revista Las Relaciones Interpersonales en Contextos Educativos Diversos.

A nivel latinoamericano (2020). Las relaciones interpersonales y emociones se enlazan , basándose en confianza y desconfianza , aquellas se forman en los primeros 18 meses, dando bienestar; si se presentan relaciones violentas, agresivas o negativas producirá desconfianza y la falta de una vivencia tranquila. Según Zambrano y Sánchez, en la Revista “Relaciones interpersonales y violencia en el sistema familiar en confinamiento por COVID 19”.

A nivel nacional en Piura. (2020). En el presente trabajo se justifica que las relaciones interpersonales son esenciales en el desempeño laboral y más aún en los profesores que interactúan a diario en toda la comunidad educativa, basándose en las prácticas y relaciones de los profesores, aumentando la buena comunicación y contribuyendo en todas las actividades educativas. Según Castro y Romero, en su Revista Ciencia Latina.

A nivel regional en Arequipa (2022) El desempeño es el conjunto de actos de los educadores con la finalidad de brindar a los alumnos, fortaleciendo sus competencias. La calidad de los profesores con especialización de las materias que dictan, utilizando una didáctica especializada. Según Barbachán, Pareja, et al. En la Revista Desempeño docente en las competencias investigativas.

Se identificó el problema “Las relaciones interpersonales en el desempeño docente” de la IE en mención. Se observó las siguientes causas; la falta de relación, motivación y comunicación entre las maestras de la I.E. A raíz de estas causas se produjo un efecto, directamente a los estudiantes . La poca participación activa y la indisciplina en el aula. Estos efectos , ocasionaron que no se evidencie la motivación de los estudiantes, por querer aprender y participar en clase. Por estos efectos se originó la indisciplina. Las docentes no captaron la atención de sus estudiantes, por seguir con una educación tradicional y no haber involucrado a sus estudiantes en sus programaciones. “Albert Einstein”, dice: “Enseñar con el ejemplo no es la forma de enseñar, es la única forma”. Sin palabra, consentimiento o castigo. Nada tiene tal impacto en el aprendizaje de los estudiantes, como todo lo que le rodea. Entonces, si las docentes no convivieron ni se relacionaron armónicamente , tampoco evidenciaron un buen desempeño. ¿Cómo hubieran podido esperar que las y los estudiantes cumplan normas y se involucren activamente en clase?

A partir de esta interrogante, como nosotros no somos especialistas, habíamos solicitado a una psicóloga para que oriente y ayude a las docentes a mejorar las relaciones interpersonales y desempeño, en la IE en mención.

### **1.1.3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

El problema que se investigó fue las relaciones interpersonales en el desempeño docente. La emergencia del problema de estudio, fue que las docentes no mantuvieron una buena relación en consecuencia afectó el desempeño docente. Siguiendo la base legal de la R M N° 153 -2023 Minedu, en las páginas 13 , 14 y 15 , resalta que las docentes debieron realizar primero un diagnóstico , conocer a sus estudiantes antes de programar , con ellos tuvieron que realizar los acuerdos de convivencia, planificar actividades, enfatizando los ejes del bienestar socioemocional, los intereses , condiciones , escenarios y el desarrollo integral de los educandos, sin embargo ninguno de estos puntos importantes que nos dice la Resolución lo tomaron en cuenta las docentes y la parte directiva. Existió bastante el individualismo, la poca comunicación y trabajos colegiados, por consecuencia, influyó en su desempeño docente. En el aspecto de la viabilidad de nuestra emergencia, nosotros tuvimos los recursos para poder estudiar el problema, por parte de los directivos dieron el permiso de comunicarnos con las docentes, se les brindó charlas con el apoyo de una especialista que fue una psicóloga. Según Calcina (2014) indicó que los profesores que encuentran inconvenientes en el trabajo no se desenvuelven correctamente. A partir de este estudio pudimos ver que efectivamente los problemas o inconvenientes en el centro de trabajo, afecta a las personas en consecuencia no pueden actuar de una forma correcta, como lo hemos vivido en la Institución. El segmento de la población fueron las docentes de la I.E donde pudimos realizar el estudio. En cuanto a los beneficios personales disciplinarios metodológicos en nuestro estudio, habíamos buscado artículos y solo tesis para los antecedentes, con antigüedad no mayor a cinco años, con fuentes de validez de psicólogos y expertos a través de los años, con información confiable, que enriquecieron nuestra investigación. La finalidad de este trabajo fue promover, las buenas relaciones, para potenciar el rendimiento docente dentro de la IE.

#### **1.1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo afectó las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la IE N° 40121 “Everardo Zapata Santillana” del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa -2023?

#### **1.1.5. DELIMITACIÓN**

- a) **TEMA:** Las relaciones interpersonales en el desempeño docente en la IE N° 40121 “Everardo Zapata Santillana” del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa-2023
- b) **PROBLEMÁTICA:** ¿Cómo fueron las relaciones interpersonales en el desempeño docente?
- c) **POBLACIÓN DE ESTUDIO:** Las docentes de la Institución Educativa
- d) **LUGAR DE ESTUDIO:** José Luis Bustamante y Rivero
- e) **AÑO DE ESTUDIO:** 2023
- f) **DURACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:** 1 año

#### **1.1.6. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **1.1.6.1. PROBLEMA GENERAL:**

¿Cómo fueron las relaciones interpersonales en el desempeño docente de la IE N° 40121 Everardo Zapata Santillana, distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2023?

##### **1.1.6.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS:**

- a) ¿Cuáles fueron las relaciones interpersonales en el desempeño docente de la IE N° 40121 Everardo Zapata Santillana distrito de José Luis Bustamante y Rivero Arequipa, 2023?

- b) ¿Cómo fue el desempeño docente en la IE N° 40121 Everardo Zapata Santillana, distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2023?
- c) ¿Qué actitud tuvieron las docentes en la IE N° 40121 Everardo Zapata Santillana, distrito de José Luis Bustamante y Rivero , Arequipa 2023?

### **1.1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1.7.1. OBJETIVO GENERAL:**

Determinar las relaciones interpersonales en el desempeño docente de la IE N°40121 Everardo Zapata Santillana, distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2023.

#### **1.1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Identificar las Relaciones interpersonales en la IE N°40121 Everardo Zapata Santillana distrito de José Luis Bustamante y Rivero Arequipa, 2023.
- Identificar los tipos de Relaciones interpersonales en la IE N°40121 Everardo Zapata Santillana distrito de José Luis Bustamante y Rivero Arequipa, 2023.
- Determinar el Desempeño Docente de la IE N°40121 Everardo Zapata Santillana distrito de José Luis Bustamante y Rivero Arequipa, 2023.

### **1.8. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN GENERAL:**

Mejorará las relaciones interpersonales en el desempeño de los docentes en la IE N°40121 Everardo Zapata Santillana distrito de José Luis Bustamante y Rivero Arequipa, 2023.

#### **1.1.8.1. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:**

- Las docentes de la IE N°40121 Everardo Zapata Santillana expresarán una mayor satisfacción, en sus relaciones interpersonales, después de participar en actividades extracurriculares que promuevan la colaboración y el trabajo en equipo.

- Las maestras de la IE N°40121 Everardo Zapata Santillana informaran mayor comunicación efectiva, activa entre ellos.
- El desempeño de la IE N°40121 Everardo Zapata Santillana se correlacionó positivamente con la recopilación de la información obtenida de los docentes a través de las encuestas.

### **1.1.9. VARIABLES DE INVESTIGACIÓN**

#### **VARIABLE INDEPENDIENTE**

“Las relaciones interpersonales”

#### **VARIABLE DEPENDIENTE**

“Desempeño docente”

### 1.10. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	“Las relaciones interpersonales”, se puede definir como "la interacción que se produce entre dos o más personas quienes dan sus experiencias, ideas, sentimientos y emociones". (Gómez, 2018).	1. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las maestras tuvieron capacidades de comunicación verbal y no verbal.</li> <li>• Se mantuvo una comunicación efectiva y transparente entre las maestras y la dirección de la institución.</li> <li>• Estableció un canal de comunicación efectivo y abierto con su equipo de trabajo.</li> <li>• Estableció una comunicación clara y asertiva con los padres de familia.</li> </ul>
		2. Confianza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se efectuó un clima de confianza y trabajo en equipo entre los docentes.</li> <li>• Se produjo la justicia en las interacciones entre los docentes.</li> <li>• Confío en la capacidad y habilidades de su equipo de trabajo para realizar sus labores.</li> <li>• Demostró confianza en la capacidad y habilidades de los padres que colaboraron en respaldo a la educación de los educandos.</li> <li>• Las docentes establecieron relaciones positivas y empáticas con los estudiantes.</li> </ul>
		3. Empatía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demostró empatía y comprensión hacia los miembros de su equipo de trabajo.</li> <li>• Mostró afecto y reconocimiento hacia los miembros de su equipo de trabajo.</li> <li>• Fomentó la interdependencia y el soporte mutuo entre los integrantes de tu equipo de trabajo.</li> </ul>
		4. Respeto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mostró empatía y comprensión hacia las situaciones personales y familiares de los padres de familia.</li> <li>• Las docentes demostraron respeto y cortesía hacia sus colegas.</li> <li>• Las maestras fomentaron un entorno inclusivo, respetuoso en el aula.</li> <li>• Se dió la participación y el respeto en las reuniones y espacios de toma de decisiones entre los docentes.</li> <li>• Mostró respeto hacia los miembros de tu equipo de trabajo en todo momento.</li> </ul>
		5. Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mostró respeto hacia los padres en todo momento.</li> <li>• Observó una colaboración efectiva entre las profesoras en la</li> </ul>



		6. Resolución de conflictos	<p>organización y realización de trabajos educativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Observó habilidades de liderazgo por parte de los docentes en su trabajo en equipo.</li> <li>• Consideró que los docentes mostraron disposición para ayudar y apoyar a sus colegas en momentos de necesidad.</li> <li>• Observó que las docentes se apoyaron mutuamente en el desarrollo y mejora de sus habilidades pedagógicas.</li> <li>• Las docentes recibieron capacitación o formación en habilidades de relaciones interpersonales.</li> <li>• Observó que las docentes participan activamente en actividades extracurriculares que promueven la integración y el compañerismo.</li> <li>• Fomentó la cooperación y el trabajo en equipo en su escuela.</li> <li>• Se vinculó con el crecimiento profesional y de tu equipo de trabajo</li> <li>• Fomentó la cooperación activa de padres en la formación de los estudiantes.</li> <li>• Consideró que las docentes resolvieran los conflictos de manera asertiva y pacífica.</li> </ul>
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Montenegro (2005) dice: “El desempeño docente se comprende como los actos y funciones; del maestro en su entorno.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Personal</li> <li>2. Institucional</li> <li>3. Interpersonal</li> <li>4. Social</li> <li>5. Didáctica</li> <li>6. Axiológica</li> </ol>	Fichas de monitoreo docente

## **CAPITULO II**

### **2.2. MARCO TEÓRICO.**

#### **2.2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.**

##### **INTERNACIONALES**

Coneo (2021) “Influencia de redes sociales en relaciones interpersonales y rendimiento académico en estudiantes de 11° de la IE General Santander, (Sibaté)”. Siendo su objetivo reconocer los elementos que influyeron en las relaciones. La población estuvo formada por 116 jóvenes de grado 11. Su muestra era de 32 estudiantes. El tipo es descriptivo con enfoque mixto. Los resultados permitieron demostrar el uso de las redes que practicaron los alumnos.

Camacho y Hernández (2022) En su investigación “Estrategias motivacionales mejora el desempeño docente Ecuador”. Siendo su Objetivo demostrar la efectividad en la implementación de un plan de tácticas motivadoras. Con una Metodología de tipo aplicado, cuantitativo, experimental en modo pre-experimental, con una muestra universal de 24 catedráticos. Los resultados indicaron un cambio notable en el nivel de desempeño de los profesores.

Pérez (2021) En su investigación “Relación entre la percepción de calidad educativa y desempeño docente, una mirada al caso panameño”. Siendo su objetivo comprender percepciones de los profesores. Su Metodología fue un estudio mixto, con carácter transaccional, correlacional. Fueron 100 profesores de diversas I.E de carácter público. Los resultados confirman una correlación positivamente alta entre sus variables.

Carrasco (2021) En esta investigación “Percepción de autoeficacia y desempeño de una docente principiante en contexto de su formación inicial”.

Siendo su objetivo, la autoestima como factor en la labor de los educadores, hacia los/as estudiantes. Se tomo como muestra a un estudiante. La metodología fue indagación narrativa de salón. En los resultados se observa que una buena autoestima hace posible el mejoramiento de la labor de los educadores.

Clavijo (2022) “Estilos en el manejo de conflictos laborales reflejados en el desempeño laboral del personal docente de la unidad educativa Amoretti de la ciudad de la paz”. El objetivo del trabajo es ver la relación de estas dos variables. Tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional, no experimental transeccional. La población de 22 educadores. En los resultados, la conexión entre ambas es positiva pero de baja intensidad.

### **NACIONAL**

Castillo (2021) El presente trabajo “Motivación y desempeño laboral de los docentes de las direcciones distritales de educación”. Su objetivo fue el trabajo, fue determinar el vínculo entre ambas. Se utilizó un enfoque cuantitativo y cualitativo, la población de 288 educadores. Los resultados obtenidos nos dan a conocer la motivación que tienen los docentes.

Arteaga López (2022) en su investigación “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la IE San Agustín, Huánuco, 2021”. El objetivo es precisar el vínculo en ambas. Enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional. La población de 50 educadores. Los resultados fueron el 84% de los educadores obtuvieron un nivel elevado de clima organizacional y un 16% con un nivel medio.

Ccalla (2022) en su investigación "Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las IE Inmaculada Corazón de María y José Gálvez Egúsquiza de Chilca, Huancayo". Cuyo objetivo es encontrar ek vínculo entre ambas variables. Su metodología aplicada de tipo correlacional, la población de 33 educadores. Los resultados evidencian que no

existe una relación significativa.

Arroyo (2021) en su investigación titulada "Relaciones interpersonales y rendimiento del profesor en los c.e. de inicial en la parroquia la sagrada familia-Hualmay". Su objetivo fue encontrar el vínculo entre ambas variables. Su metodología fue descriptivo y correlativo. La población de 38 profesores y auxiliares. Los resultados muestran una correlación muy buena.

Carrera Cano, German Jesús (2021) en su investigación "Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en educación básica alternativa en dos Ugel de Arequipa", cuyo objetivo fue identificar la conexión entre ambas. La metodología fue con enfoque cuantitativo, no experimental transeccional de nivel aplicado y tipo correlacional. La muestra fue de 158 educadores, una población de 265. Los resultados obtenidos del acompañamiento fueron un 78,8% lo calificaron como satisfactorio. Asimismo, evaluaron el desempeño, siendo que el 86,5% de ellos lo calificaron como destacado.

## **LOCAL**

Apaza (2020) en su investigación "Desgaste profesional y desempeño docente en las sesiones virtuales de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de Jacobo Hunter". Cuyo objetivo, identificar el nivel de relación entre ambas, su metodología con enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental. La muestra de 76 docentes. En los resultados se halló, relación moderada entre las variables.

Escobar (2021) En su investigación "Las relaciones interpersonales y su relación con su objetivo de satisfacción laboral en los docentes de la facultad de psicología", tuvo como objetivo encontrar la relación entre ambas, contó con una participación de 134 docentes y 100 fueron parte del estudio, con un diseño no experimental correlacional. En los resultados se encontró que las dimensiones de la independiente fueron de manera positiva

con la satisfacción de las labores.

Carpio (2020) en su estudio “El desempeño docente del nivel secundario como efecto de la cultura organizacional en la IEP Secundaria Alexander Fleming”. Cuyo objetivo es establecer el trabajo docente del nivel secundario. Su metodología aplicada descriptiva y no experimental, cuantitativo. La población fueron los maestros y directores de la I.E. Por lo tanto, se puede concluir que existe un vínculo significativo entre ambas variables.

Vera de Cuba (2020), en su investigación “Desempeño docente y las competencias investigativas de los estudiantes de maestría de la escuela de postgrado de una universidad privada de Arequipa, cuyo objetivo es establecer el vínculo entre ambas variables. Su metodología aplicada no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal, tipo básico, cuantitativo. La población de 129 estudiantes. En los resultados existe una relación estadísticamente significativa.

Herrera (2020) La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la IE “Sagrado Corazón” de Arequipa, La investigación tuvo con su objetivo, encontrar la conexión de ambas. Evidencia investigación cuantitativa, correlacional, no experimental. La población es de 66 docentes. Los resultados manifiestan que hay una conexión altamente significativa con una correlación de magnitud moderada.

## **2.2.2 MARCO TEÓRICO – CIENTÍFICO**

### **2.2.2.2 RELACIONES INTERPERSONALES**

"Según Irvin D. Yalom, eminente psiquiatra y autor reconocido por su trabajo en terapia de grupo y psicoterapia existencial, las relaciones interpersonales se caracterizan por ser interrelaciones dinámicas y mutuo entre dos o más personas. Yalom sostiene que estas relaciones desempeñan un papel fundamental en el crecimiento personal y la salud mental, ya que brindan un contexto en el cual los individuos pueden experimentar conexión emocional, intimidad, aceptación y apoyo mutuo."

“Por otro lado, John Bowlby, reconocido psicólogo y psiquiatra británico, reconocido por su trabajo en la teoría del apego, presenta un concepto amplio y completo de las relaciones interpersonales. Bowlby afirma que estas relaciones son la base para el desarrollo humano y salud emocional. Según él, las relaciones interpersonales abarcan los vínculos afectivos y las interacciones emocionales que los individuos establecen a lo largo de sus vidas, singularmente en las primeras etapas de la infancia.” Bowlby postula que estas relaciones están moldeadas por la obligación innata de los seres humanos de buscar y mantener la proximidad y la conexión emocional con figuras significativas de apego. Asimismo, destaca que estas relaciones influyen en la formación de la identidad, el control emocional, la destreza en la intimidad y la aptitud para cultivar relaciones saludables con otras personas. Las relaciones interpersonales son la forma en que las personas se relacionan entre sí en la sociedad. Estas interacciones tienen distintos grados de importancia y ocurren en un orden específico. En esencia, se basan en las conexiones que existen entre los miembros de la sociedad. Hay varias formas de ver y comprender las relaciones interpersonales. Podemos pensar en ellos como algo que evolucionó a partir de las costumbres, tradiciones y estructuras económicas de la sociedad en la que vivimos. También vale la pena considerar estas conexiones.

Las relaciones humanas pueden verse desde muchas perspectivas diferentes, considerando la gestión como base para identificar grupos e individuos o considerando la estructura formal e informal de una organización. Estas relaciones se rigen por un conjunto de principios básicos que determinan cómo las personas interactúan entre sí. . . Estos principios tienen como objetivo resolver los problemas que surgen en la comunicación y el entendimiento mutuo entre las personas. Desde el momento en que nacemos, interactuamos con muchas personas diferentes en nuestra familia, vecinos, lugar de trabajo, escuela, etc. Por ejemplo, en el entorno laboral, las interacciones ocurren tanto en estructuras formales (por ejemplo, dar o recibir instrucciones) como en dinámicas informales (amistad, responsabilidades y otras relaciones con colegas). Las relaciones con otras personas fuera del trabajo son muy diferentes. Pueden ser amistades que hemos tenido desde la infancia o nuevas amistades que hemos hecho a lo largo de nuestra vida. La amistad es importante porque nos brinda apoyo emocional y nos permite compartir intereses comunes, creando una valiosa red social. En la vida, también experimentamos relaciones románticas como marido y mujer, noviazgo y matrimonio. Para que esta relación funcione bien es importante tener buena comunicación, empatía y compromiso mutuo. Las relaciones familiares son importantes e incluyen relaciones con padres, hermanos, hijos y otros parientes. Si bien la familia puede ser un sólido sistema de apoyo, también puede ser un lugar donde surgen problemas y conflictos. En el entorno local, las interacciones entre los vecinos y la comunidad son muy importantes. Participar en eventos comunitarios y colaborar en proyectos locales mejorará la calidad de vida.

En la era digital, las relaciones también se desarrollan online a través de redes sociales y plataformas virtuales. Las amistades online, las comunidades virtuales y las relaciones a través de redes sociales son cada vez más populares. Además, las relaciones a menudo se forman en torno a intereses comunes y actividades recreativas. Unirse a clubes, equipos deportivos o grupos de interés puede ser una forma de construir nuevas relaciones. Estas relaciones, más allá del trabajo, desempeñan un papel importante en el apoyo a la salud mental y el bienestar general. Compartir experiencias, celebrar éxitos y superar desafíos juntos fortalece las relaciones interpersonales. Finalmente, las relaciones entre diferentes generaciones, como abuelos, padres e hijos, son valiosas. Estas relaciones transmiten valores familiares y abren perspectivas diversas.

### **TIPOS DE RELACIONES HUMANAS:**

Hay distintos tipos de relaciones humanas que ocurren en diferentes lugares como el trabajo, en casa y en la comunidad. Para este trabajo, vamos a hablar de dos tipos de relaciones humanas:

1. **RELACIONES PRIMARIAS:** Son aquellas en las que tratamos a la persona por quien es, no por lo que hace o los servicios que nos brinda. Por ejemplo, relación dentro de una pareja o familia.

2. **RELACIONES SECUNDARIAS:** Estos se dan para obtener algún beneficio. Por ejemplo, las relaciones entre un paciente y su médico, o entre un maestro y un alumno. También incluyen las relaciones entre un ingeniero y su cliente, donde hay un intercambio de servicios o conocimientos.

Las interacciones entre las personas juegan un papel fundamental en el ámbito educativo. Son cruciales para lograr una comunicación efectiva entre todos los participantes, incluyendo maestros, administradores, padres y la comunidad en general. Esta



comunicación influye directamente en la educación, el desempeño y el crecimiento de todos los individuos implicados.

### **LA RELACIÓN ENTRE EL DIRECTOR Y LOS PROFESORES DEBE SER JUSTA Y EDUCATIVA**

Ambos deben tratarse con respeto y sinceridad, mostrando estas actitudes en sus palabras y acciones. Hemos notado que en las escuelas donde estas relaciones son buenas, la escuela se destaca tanto interna como externamente. La comunidad y los padres valoran mucho estas escuelas. Cuando los padres visitan, pueden ver un ambiente laboral positivo con respeto y confianza. Se nota que el liderazgo del director es clave en la administración de la escuela.

### **LAS RELACIONES ENTRE LOS PROFESORES**

, la sinceridad y la amabilidad. Es importante superar las influencias negativas de grupos para alcanzar objetivos comunes. Una buena relación entre docentes se evidencia mediante la colaboración, el reconocimiento mutuo, la capacidad de admitir errores y disculparse cuando es necesario. La colaboración entre los maestros puede ser libre y espontánea, sin esperar recompensas o presumir de las acciones realizadas. La ayuda mutua entre docentes es esencial, ya sea a nivel de grado, en comisiones o de manera individual.

### **LA RELACIÓN ENTRE LOS MAESTROS Y LOS EDUCANDOS**

se fundamenta en el respeto y la verdadera democracia. La interacción debe ser horizontal, donde el maestro actúa como guía del aprendizaje, utilizando valores morales y brindando un trato justo a todos los estudiantes, sin mostrar preferencias ni discriminar. El maestro cumple el papel de consejero y guía, reforzando las habilidades y aptitudes de los estudiantes, comprendiendo sus errores y motivándolos a mejorar y convertirse en

personas de bien.

### **CARACTERÍSTICAS DE UNA BUENA RELACIÓN INTERPERSONAL**

Una buena comunicación significa hablar y escuchar de manera clara y respetuosa. Aquí hay algunas cosas importantes para lograrlo:

1. Claridad: Hablar de manera que todos entiendan, sin confusiones.
2. Concisión: Ser directo y no dar demasiados detalles innecesarios.
3. Coherencia: Presentar ideas de manera lógica para que todo tenga sentido.
4. Escucha Activa: Todos deben participar, escuchando y respondiendo adecuadamente.
5. Empatía: Considerar los sentimientos de los demás para entenderse mejor.
6. Feedback Constructivo: Dar comentarios de manera constructiva para ayudar a mejorar.
7. Adaptabilidad: Ajustar la comunicación según la situación y las necesidades.
8. Expresividad No Verbal: Usar gestos y expresiones faciales para complementar el mensaje.
9. Respeto: Mantener un tono respetuoso y evitar palabras ofensivas.
10. Asertividad: Expresarse de forma evidente y franca sin dañar los derechos de los demás.
11. Sincronización: Elegir el momento adecuado para hablar y evitar interrupciones.
12. Objetividad: Mantener un enfoque imparcial, especialmente en situaciones importantes.

Estas cosas ayudan a que la comunicación sea efectiva y a construir relaciones positivas

en diferentes situaciones.

## **TIPOS DE RELACIONES INTERPERSONALES**

“John Bowlby, un psicólogo británico, se enfocó en entender cómo las personas se conectan entre sí, especialmente en el vínculo entre cuidadores y niños. Aunque comenzó estudiando el desarrollo infantil, sus ideas también han ayudado a entender las relaciones a lo largo de toda la vida.

### 1. Relaciones Seguras/Inseguras:

- Bowlby sugiere que la forma en que nos conectamos con los demás se forma desde pequeños, según cómo nos cuidaron. Una relación segura se caracteriza por sentirnos cómodos y confiados emocionalmente, mientras que las relaciones inseguras pueden causar ansiedad, evitación o ambivalencia.

### 2. Relación de Dependencia/Autonomía:

- Destaca la importancia de sentirnos seguros en las relaciones, permitiendo que dependamos emocionalmente de otros, pero también que tengamos nuestra independencia. Las relaciones saludables equilibran la conexión emocional sin perder nuestra identidad individual.

### 3. Relación Exploratoria/Refugio:

- La teoría sugiere que usamos las relaciones como un lugar seguro para explorar el mundo. Relaciones saludables actúan como un refugio emocional que nos permite crecer y explorar de manera individual.

### 4. Relación de Cuidado/Proximidad:

- En las relaciones basadas en el apego, destaca la importancia del cuidado y la cercanía

emocional. Buscamos cuidado y apoyo en las relaciones, y sentirnos cerca emocionalmente es esencial para sentirnos seguros”

Estas ideas, inspiradas en el trabajo de Bowlby, nos muestran que nuestras experiencias tempranas influyen en cómo nos relacionamos a lo largo de la vida. Destacan la importancia de sentirnos emocionalmente seguros y tener espacio para crecer individualmente en nuestras relaciones. Este enfoque sigue siendo relevante en la investigación actual sobre cómo nos conectamos y desarrollamos vínculos con los demás.

### **DESARROLLO DE LA COMUNICACIÓN:**

“A lo largo de la historia, varios expertos han examinado el proceso de comunicación. Uno de los modelos más reconocidos es el de “Claude Shannon” y “Warren Weaver”, reconocido como el Modelo de Comunicación de Shannon y Weaver, creado en 1949. En términos sencillos, este modelo describe cómo la información se transmite desde una fuente hasta un receptor, a través de un mensaje, un canal y con posibles interferencias llamadas "ruido". Este enfoque proporciona una estructura básica para entender cómo se lleva a cabo la comunicación”.

1. Fuente (Emisor): La comunicación comienza con la fuente, que es la persona que tiene un mensaje para transmitir. Esta fuente codifica el mensaje en un formato comprensible.
2. Mensaje: La comunicación es la data que la fuente busca comunicar, ya sea a través de palabras, gestos o una mezcla de ambos.
3. Canal: El canal constituye el medio por el cual se lleva a cabo la transmisión del mensaje, pudiendo ser de forma oral, escrita, visual o cualquier otro vehículo que facilite la comunicación de información.
4. Receptor: El destinatario es el individuo o grupo que recibe el mensaje. Este receptor

descifra la información para comprender el significado del mensaje.

5. Entropía (Ruido): Constituyen factores que pueden incidir en la transmisión o recepción del mensaje, generando interferencias o distracciones. Pueden ser físicas (ruido ambiental), semánticas (problemas de comprensión), o de otro tipo.

6. Retroalimentación: Corresponde a la reacción del receptor ante el mensaje recibido. Proporciona información sobre cómo se ha entendido el mensaje y si se ha logrado la comunicación efectiva.

“Este enfoque de la comunicación, propuesto por Shannon y Weaver, se conoce como lineal debido a su flujo unidireccional desde la fuente hasta el receptor. A pesar de su utilidad, la comunicación es un proceso complejo. Modelos más modernos reconocen la importancia de la retroalimentación constante, entendiendo que la interacción no es solo de ida y vuelta, sino que implica una respuesta continua entre las partes.

Estos modelos contemporáneos consideran la influencia significativa del contexto cultural y social, reconociendo que estos factores influyen en cómo se interpreta y se comparte la información.”

## DIMENSIONES

1. Comunicación: “Según Watzlawick, todos los comportamientos y expresiones tienen un valor comunicativo, y el significado de este mensaje es influenciado por el lugar en el que se produce y por las interacciones previas entre las personas involucradas”.

Hablar y entenderse es muy importante en las relaciones con otras personas.

o Entendernos bien: Cuando nos comunicamos de manera efectiva, es más fácil que nos entendamos. Podemos compartir lo que pensamos, sentimos, necesitamos y queremos, evitando malentendidos y creando empatía.

- o Crear lazos fuertes: La comunicación ayuda a construir conexiones emocionales. Compartir experiencias y crear recuerdos juntos fortalece nuestros lazos y nos conecta más profundamente.
- o Resolver problemas: En todas las relaciones hay conflictos. La comunicación abierta y honesta es clave para resolver desacuerdos de manera positiva, encontrando soluciones que satisfagan a todos.
- o Expresar emociones: Hablar nos permite expresar y compartir nuestras emociones, ya sea alegría, tristeza, frustración o amor. Compartir estos sentimientos fortalece nuestra conexión emocional.
- o Crecer personalmente: A través de la comunicación, aprendemos más sobre nosotros mismos y los demás. La retroalimentación y el intercambio de ideas contribuyen a nuestro crecimiento personal y nuestras habilidades sociales.
- o Establecer expectativas: Hablar claro y abierto nos ayuda a entender qué esperamos uno del otro en una relación. Esto crea un ambiente más saludable y positivo.
- o Colaborar y trabajar en equipo: En trabajos y en la vida social, la comunicación efectiva es esencial para colaborar y trabajar juntos. Coordinar esfuerzos, compartir información y alcanzar metas comunes se logra mejor con una buena comunicación.
- o Construir confianza: Hablar constantemente y ser honestos contribuye a construir y mantener la confianza en una relación. La falta de comunicación o la deshonestidad pueden dañar esa confianza.

En resumen, la comunicación efectiva es crucial para desarrollar y mantener relaciones saludables. Facilita la conexión emocional, la comprensión mutua y la resolución de conflictos, lo que contribuye mucho a la felicidad y calidad de las relaciones.

2. Confianza: “Según Feltman, la confianza se basa en la expectativa de que los demás actuarán de manera coherente con lo que uno considera importante”.

La confianza en las relaciones es como construir un puente sólido entre las personas. Aquí te explico algunas cosas importantes sobre la confianza:

o Qué es la Confianza:

La confianza significa creer en que la otra persona es honesta, confiable y actuará pensando en lo que es mejor para ambos.

o Se Construye Poco a Poco:

La confianza no aparece de repente. Se va construyendo poco a poco a medida que las personas cumplen lo que prometen, son sinceras y demuestran ser consistentes con su comportamiento con el tiempo.

o Hablar Abierta y Honestamente:

Hablar de manera abierta y honesta es clave para construir confianza. Compartir pensamientos, sentimientos y expectativas ayuda a evitar malentendidos y hace más fuerte la conexión emocional.

o Cumplir Promesas:

Es importante cumplir lo que se promete para construir confianza. Cuando lo que se dice coincide con lo que se hace, se fortalece la creencia en la fiabilidad de una persona.

o Resolver Problemas Juntos:

Enfrentar problemas de manera positiva y resolver desacuerdos justamente ayuda a construir confianza. La habilidad para superar obstáculos fortalece la relación.

o Ser Empático y Respetuoso:

Mostrar empatía y respeto hacia las emociones y requerimientos de la otra persona ayuda a construir confianza. Sentirse entendido y valorado contribuye a la seguridad emocional en la relación.

o Mantener Secretos:

Guardar secretos y mantener el respeto por la intimidad de la otra persona es esencial. Saber que la información está segura refuerza la confianza mutua.

o Reconocer Errores:

Admitir y disculparse por errores muestra humildad y responsabilidad. Esta honestidad refuerza la confianza al demostrar la disposición para corregir errores.

o Trabajar en Equipo:

Colaborar en objetivos compartidos y trabajar juntos fortalece la confianza. Dependiendo el uno del otro para lograr metas contribuye al desarrollo de la confianza.

o Ser Coherentes:

La confianza se basa en la consistencia a lo largo del tiempo. Mantener un comportamiento confiable y honesto continuamente es esencial para mantener la confianza en una relación.

Resumiendo, la confianza es esencial en las relaciones y se construye con acciones consistentes, honestidad, empatía y respeto mutuo. Mantener la confianza requiere esfuerzo constante y compromiso de ambas partes.

3. Empatía: “Para Rogers, implica la manera de entender y experimentar los sentimientos y perspectivas de otra persona sin juzgarla. Significa ponerse en el lugar del otro y mostrar



una actitud comprensiva y respetuosa”.

La empatía es clave en las relaciones laborales, y aquí te explico por qué es tan beneficiosa:

o Fortalece los Lazos Emocionales:

Entender y compartir los sentimientos de tus colegas crea conexiones más fuertes y positivas.

o Genera Confianza:

Mostrar empatía hace que tus colegas sientan que te importan, construyendo así un ambiente donde la comunicación es abierta y honesta.

o Facilita una Comunicación Efectiva:

La empatía facilita la comunicación al comprender las perspectivas y emociones de los colegas, evitando malentendidos y abordando problemas de manera constructiva.

o Resuelve Conflictos de Manera Constructiva:

En situaciones conflictivas, la empatía te permite ver las cosas desde el punto de vista del otro, facilitando la resolución de conflictos de manera justa y colaborativa.

o Crea un Ambiente Laboral Positivo:

La empatía contribuye a un ambiente laboral más positivo, mejorando la colaboración y el trabajo en equipo.

o Aumenta la Productividad:

Un entorno donde hay empatía tiende a ser más productivo, ya que los colegas que se sienten comprendidos y respaldados son más propensos a trabajar eficientemente.

- o Promueve el Bienestar Emocional:

La empatía contribuye al bienestar emocional, reduciendo el estrés y mejorando la satisfacción laboral.

- o Facilita la Resolución de Problemas:

La empatía es crucial para resolver problemas al comprender las preocupaciones y desafíos de los colegas, permitiendo encontrar soluciones efectivas.

- o Construye un Liderazgo Efectivo:

En roles de liderazgo, la empatía es esencial. Los líderes empáticos inspiran confianza y motivan a los equipos al entender sus perspectivas individuales.

- o Fomenta la Diversidad e Inclusión:

La empatía es fundamental para crear un entorno inclusivo, comprendiendo y respetando las experiencias únicas de los colegas.

En resumen, la empatía en el trabajo no solo mejora las relaciones humanas, sino que también contribuye a un entorno laboral más positivo y colaborativo, promoviendo la productividad y el bienestar general.

4. Respeto: “Según Kant, el respeto implica tratar a las personas como seres valiosos de igual manera como a ti mismo y no como medios para alcanzar nuestros propósitos”.

El respeto en las relaciones interpersonales es muy importante para construir vínculos positivos.

- o Valor a la Persona:

El respeto significa reconocer y valorar a cada persona. Es tratar a los demás con

amabilidad y reconocer que cada uno tiene su valía.

o Escuchar y Entender:

Es importante escuchar activamente a los demás, prestando atención a lo que dicen y tratando de entender sus sentimientos y pensamientos.

o Ser Amable y Cortés:

Mostrar respeto implica ser amable y usar buenos modales en nuestras interacciones.

Tratar a los demás con educación es fundamental.

o Aceptar las Diferencias:

Respetar la diversidad significa aceptar y valorar las diferencias entre las personas, ya sea en sus opiniones, creencias o identidad.

o Evitar la Violencia:

El respeto excluye la violencia y el maltrato. Actuar de manera pacífica y tratar a los demás con integridad es esencial.

o Conocer los Límites:

Respetar los límites y obtener el consentimiento es fundamental en todas las interacciones, tanto personales como profesionales.

o Trabajar Juntos:

En entornos laborales, el respeto se muestra colaborando y trabajando en equipo. Valorar las contribuciones de cada persona es clave.

o Reconocer Logros:

Mostrar respeto implica reconocer los logros de los demás. Celebrar los éxitos

individuales contribuye a un ambiente respetuoso.

o Ser Respetuoso Contigo Mismo:

No solo se trata de respetar a los demás, sino también de respetarse a uno mismo. Cultivar el respeto propio establece un estándar para las interacciones con los demás.

o Practicar la Tolerancia:

Tolerar significa aceptar las diferencias y respetar las opiniones de los demás, incluso si no estamos de acuerdo.

En resumen, el respeto es clave para construir relaciones saludables. Se trata de valorar a cada persona, ser amable, aceptar diferencias y trabajar juntos de manera positiva.

5. Apoyo: “Según Sidney Jourard, argumentó que el apoyo implica brindar escucha activa, comprensión, aceptación incondicional y ayuda práctica a los demás”

En el ámbito educativo, es muy importante brindar apoyo en las relaciones entre las personas. Aquí te explico algunos puntos clave para hacerlo:

o Escucha Activa:

Es esencial prestar atención a estudiantes, colegas y padres, mostrando interés y teniendo conversaciones efectivas.

o Empatía:

Entender las experiencias y emociones de los demás, ya sea de estudiantes, padres o colegas, ayuda a crear conexiones más fuertes y un ambiente más comprensivo.

o Comunicación Clara y Abierta:

Mantener una comunicación clara y abierta es crucial. Esto incluye proporcionar

información de manera fácil de entender y estar disponible para discutir cualquier preocupación.

o Colaboración y Trabajo en Equipo:

Trabajar juntos y fomentar el trabajo en equipo entre educadores y padres contribuye a elevar el estándar de la educación. La colaboración fortalece la comunidad educativa.

o Reconocimiento y Reforzamiento Positivo:

Reconocer logros y esfuerzos de estudiantes y colegas contribuye a un ambiente positivo. Esto motiva y fortalece la autoestima.

o Apoyo Académico y Personal:

La clave radica en proporcionar respaldo no solo en el ámbito académico, sino también en el personal. Conocer las necesidades individuales de los estudiantes y proporcionar recursos y orientación contribuye a su desarrollo integral.

o Resolución Constructiva de Conflictos:

Enfrentar conflictos de manera constructiva es importante. Buscar soluciones que beneficien a todos y promover la resolución pacífica enseña habilidades valiosas a los estudiantes.

o Adaptabilidad:

o Ser adaptable y receptivo a las necesidades cambiantes en el entorno educativo es esencial. La flexibilidad facilita la implementación de enfoques pedagógicos efectivos.

o Promoción del Bienestar Estudiantil:

Brindar apoyo emocional y social es esencial para el bienestar estudiantil. Establecer un entorno donde los estudiantes experimenten, se sientan seguros y apoyados contribuye a su éxito académico y personal.

o Desarrollo Profesional Continuo:

Invertir en la capacitación de los profesores mejorando la calidad de la enseñanza. Estar al tanto de nuevas metodologías y enfoques fortalece las habilidades pedagógicas.

En resumen, brindar apoyo en las relaciones interpersonales en el ámbito educativo implica crear un ambiente donde la comunicación, la empatía y la colaboración son fundamentales. Este apoyo integral contribuye al éxito académico y al bienestar emocional de todos.

6. Compromiso: “Cialdini”, dice que las personas tienden a ser más propensas a cumplir con sus compromisos y obligaciones una vez que han dado su palabra”.

El compromiso en las relaciones interpersonales, especialmente en la educación, es esencial para construir conexiones sólidas y promover un entorno educativo positivo

o Compromiso con los Estudiantes:

Implica estar dedicado al progreso académico y personal de los estudiantes. Los educadores comprometidos se esfuerzan por entender las necesidades individuales y ofrecer un apoyo efectivo.

o Compromiso con la Enseñanza:

Los educadores comprometidos se esfuerzan por mejorar continuamente sus métodos de enseñanza. Están dispuestos a adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes y a emplear enfoques pedagógicos efectivos.

o Compromiso con la Comunicación:

La comunicación abierta y efectiva es clave en el compromiso. Los educadores comprometidos mantienen una comunicación clara con estudiantes, colegas y padres para garantizar una comprensión mutua.

o Compromiso con el Desarrollo Profesional:

Implica buscar oportunidades de desarrollo profesional para mejorar habilidades y conocimientos. Los educadores comprometidos están interesados en crecer profesionalmente para brindar una educación de calidad.

o Compromiso con el Ambiente Escolar:

Implica contribuir positivamente al ambiente escolar. Los educadores comprometidos trabajan con el fin de establecer un ambiente que promueva el aprendizaje, sea seguro, inclusivo y motivador.

o Compromiso con la Colaboración:

La colaboración entre educadores, estudiantes y padres es fundamental. Los educadores comprometidos fomentan un trabajo en grupo eficaz en pro del bienestar de la comunidad educativa.

o Compromiso con la Innovación:

Involucra estar abierto a nuevas ideas y enfoques. Los educadores comprometidos buscan métodos innovadores para mantener el interés promoviendo el progreso de los educandos y elevar la calidad de la formación.

o Compromiso con la Evaluación Continua:

Implica evaluar y ajustar constantemente las estrategias educativas. Los educadores

comprometidos están dispuestos a reflexionar sobre su práctica y realizar mejoras basadas en resultados y retroalimentación.

o Compromiso con el Bienestar Estudiantil:

El compromiso también se refiere al interés en el bienestar emocional de los estudiantes.

Los educadores comprometidos están atentos a las necesidades emocionales y sociales, proporcionando apoyo cuando es necesario.

o Compromiso con la Ética Profesional:

Implica actuar con integridad y respeto. Los educadores comprometidos siguen principios éticos y modelan comportamientos positivos para los estudiantes.

En resumen, el compromiso en las relaciones interpersonales en el campo de la educación implica una dedicación activa y continua hacia el progreso académico, el desarrollo y el bienestar de los educandos, así como una contribución positiva al entorno escolar y la comunidad educativa.

7. Resolución de conflictos: “Según Kenneth y Kilmann. Identificaron cinco estilos: competencia, colaboración, acomodación, evitación y compromiso. Su modelo del estilo de resolución depende de los objetivos y las relaciones involucradas en el conflicto”.

La resolución de conflictos en el centro de trabajo de la educación es importante para mantener un entorno de trabajo positivo y productivo. Aquí se presentan algunas estrategias clave:

o Comunicación Abierta:

Fomentar un entorno donde la comunicación sea franca y abierta, alentando a los integrantes del equipo a expresar sus inquietudes de forma constructiva



- o Escucha Activa:

Aplicar la escucha activa con el propósito de comprender las perspectivas de los demás.

Asegurar que todos se sientan escuchados y comprendidos.

- o Identificación de Problemas:

Analizar y definir claramente los problemas, centrándose en los temas en lugar de culpar a las personas involucradas.

- o Facilitación Neutral:

En situaciones más complejas, considerar la intervención de un facilitador neutral para dirigir la discusión y encontrar soluciones imparciales.

- o Normas y Protocolos:

Establecer normas y protocolos claros para la resolución de conflictos, proporcionando un marco estructurado para abordar los problemas.

- o Negociación y Compromiso:

Fomentar la negociación y el compromiso para llegar a soluciones que beneficien a ambas partes, implicando concesiones mutuas.

- o Mentoría y Asesoramiento:

En casos de diferencias de enfoque, considerar la mentoría o el asesoramiento para mejorar la comprensión y la colaboración.

- o Enfoque en Soluciones:

Cambiar la mentalidad hacia la resolución constructiva, trabajando juntos para encontrar soluciones en lugar de centrarse en el problema.

o Evaluación Continua:

Después de la resolución, realizar una evaluación continua para asegurarse de que las soluciones sean efectivas y realizar ajustes según sea necesario.

o Cultura de Aprendizaje:

Fomentar una cultura donde los conflictos se vean como oportunidades para crecer y mejorar en lugar de obstáculos.

Estas tácticas pueden fomentar un entorno de trabajo colaborativo y armonioso en el ámbito educativo.

La clave para una resolución de conflictos efectiva es abordar las cuestiones de manera proactiva, fomentar la comunicación abierta y mantener un enfoque colaborativo hacia la solución de problemas. Al adoptar estas prácticas, se crea un ambiente propicio para abordar y superar los desafíos de manera constructiva, promoviendo así relaciones laborales saludables y productivas en el campo educativo.

Teoría sobre problemas humanos en la organización:

“La Teoría de las Relaciones Humanas”, vinculada a estudios realizados por investigadores como Elton Mayo, postula que los problemas humanos en el ámbito laboral han sido una constante. Surgida como respuesta a las limitaciones de las teorías clásicas de la administración, destaca la relevancia de tener en cuenta los elementos sociales y humanos en las organizaciones.

Según esta teoría, las organizaciones están compuestas por individuos con necesidades sociales y emocionales, y la interacción social en el trabajo juega un papel crucial. Experimentos notables, como los llevados a cabo en la Fábrica Hawthorne, evidenciaron que brindar atención y consideración a los empleados tiene un impacto positivo en su

productividad y satisfacción laboral.

En resumen, la Teoría de las Relaciones Humanas sostiene que problemas como la falta de motivación, la insatisfacción laboral o los conflictos interpersonales son inherentes a la naturaleza humana y a las dinámicas laborales. En lugar de percibirlos como obstáculos, esta teoría aboga por comprender y atender los requisitos sociales y emocionales de los trabajadores para mejorar tanto el rendimiento como la satisfacción en el trabajo”.

“Indudablemente, a lo largo de la historia, los retos y obstáculos en las relaciones humanas han sido una constante, siendo inherentes a la propia naturaleza de las interacciones entre individuos. Conflictos, malentendidos y discrepancias son fenómenos habituales en cualquier entorno donde las personas se relacionan, ya sea en ámbitos familiares, comunitarios, laborales o sociales.

Las dinámicas de las relaciones humanas se ven afectadas por diversos factores, como diferencias culturales, expectativas individuales, personalidades, necesidades y la calidad de la comunicación. A lo largo del tiempo, campos de estudio como la psicología, la sociología y la teoría organizacional han investigado y ofrecido enfoques para entender y afrontar los desafíos inherentes a las relaciones humanas.

Gestionar eficazmente las relaciones humanas implica poseer habilidades como la empatía, la comunicación abierta, la resolución de conflictos y la creación de un entorno propicio para la comprensión mutua. Si bien es inevitable enfrentar dificultades en las relaciones humanas, la conciencia y la aplicación de estrategias y teorías relacionadas pueden contribuir significativamente a mejorar la calidad de estas interacciones y a encontrar soluciones constructivas”.

### **2.2.2.2 DESEMPEÑO DOCENTE**

Mantiene diversas funciones y acciones vinculadas al educador, al estudiante y al entorno, las cuales operan en distintos niveles y se ajustan al contexto circundante. Según Montenegro (2005) y Pérez (2007), los maestros constituyen el pilar fundamental para garantizar la excelencia educativa en una I.E. El desempeño de los maestros guarda una conexión directa con la calidad de los sistemas educativos, según Valdés (2006).

Este desempeño se configura a partir de habilidades pedagógicas, aspectos emocionales, responsabilidad laboral y relaciones interpersonales con la comunidad educativa, como destaca Valdés (2006).

El desempeño docente emerge como el elemento central que impulsa la fase de educación y desarrollo en el campo educativo formal. Al pasar el tiempo, no siempre se le consideró como un componente esencial en el aprendizaje de los estudiantes, ya que previamente se pensaba que factores como el entorno social, económico y cultural. En el pasado, se consideraba que el elemento central para el aprendizaje de los estudiantes era el proceso de enseñanza-aprendizaje. No obstante, con los avances en la investigación y el conocimiento pedagógico, se sostiene actualmente que el factor más determinante para el aprendizaje de los estudiantes es el desempeño del docente.

En este contexto, Valdez (2004) sostiene que “hoy existe cierto consenso en que el fracaso de cualquier sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad de sus docentes” Por tanto, la eficacia docente se entiende como un objetivo de mejora de la calidad del sistema educativo.

Un estudio que analiza los sistemas educativos más eficaces del mundo concluyó que su calidad se basa en la excelencia en la enseñanza (Barber y Mourshed, 2008). Se pueden extraer conclusiones similares de las opiniones de UNESCO (2018), Tantaleana, Vargas

y López (2016) y Estrada (s.f.), quienes señalan que la eficacia docente es un determinante importante del esfuerzo en el proceso de aprendizaje. Aunque existe acuerdo sobre la importancia de las actividades docentes en la enseñanza y el aprendizaje, todavía no hay consenso sobre su definición. Según Ahilly (1988), la enseñanza es el trabajo que los docentes realizan en condiciones sociales, históricas e institucionales específicas, aportando significado tanto a la sociedad como a los propios docentes.

El autor sostiene que está determinada por una compleja red de actividades, incluida la práctica pedagógica, entendida como un proceso realizado en el aula, centrado en la enseñanza y el aprendizaje. En cambio, Palomino (2012) considera que la eficacia docente se entiende como el desempeño de las funciones asignadas en el ambiente del aula.

En el contexto institucional, los estudiantes y el docente en sí. Este desempeño puede manifestarse en diversos niveles y contextos, donde la acción del docente se ajusta según variables que influyen en su actuación. Además, esta propuesta no pasa por alto aspectos personales del docente, como su salud mental y física, motivación, compromiso y profesionalismo.

### **CONCEPTOS DEL DESEMPEÑO**

Valdés (2006) sostiene que el desempeño docente implica la manifestación de sus habilidades pedagógicas y está vinculado a su dimensión emocional, responsabilidad laboral y relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas, representantes de la institución y la comunidad. En contraste, Casanova (1997) define el desempeño docente como un proceso que permite evaluar en qué medida se han alcanzado los objetivos.

Desde la perspectiva de este autor, se puede conceptualizar el desempeño docente como

un proceso que implica compartir tanto conocimientos teóricos como prácticos con un grupo de individuos con los cuales se interactúa y de los cuales se aprende a regular el proceso. En este proceso, se hacen uso de los procesos; pedagógicos y didácticos.

Al finalizar, se desarrolla un proceso de aprendizaje que no descarta el contexto sociocultural, político, económico y ambiental de ambas partes, y la interacción no se limita al aula, sino que también abarca el entorno virtual.

Esta definición no se aparta de las propuestas previas, pero subraya que el desempeño docente es un proceso que requiere combinar la identidad personal del docente.

El conocimiento profesional y la necesidad de comprender las cuestiones básicas de la pedagogía y la didáctica se consideran científicos en el campo de la pedagogía. Además, también significa tener conocimientos y habilidades relacionados con lo cibernético y lo virtual. Cada definición contribuye de manera diferente a la comprensión de las prácticas docentes y está directamente relacionada con los procesos esenciales que muchas veces conducen a la formación de los estudiantes.

Algunos perciben la eficacia de la enseñanza como la implementación de sus planes y objetivos, otros tienen en cuenta el entorno social en el que se ubica, así como las habilidades, emociones e incluso la salud mental y física de los docentes. Sin embargo, integrar todos los aspectos enumerados en cada definición como elementos de la eficacia docente puede resultar una tarea confusa. Por lo tanto, Fierro, Fortul y Rosas (1999) proponen una división basada en aspectos de la actividad pedagógica, tal como lo afirman Galván y Farias (2018, p. 10), que se describe a continuación:

## DIMENSIONES

a) Personal: se refiere a la personalidad personal del docente, que tiene características

adquiridas a través de la experiencia y la exposición a un entorno en constante cambio, en el que todo el bagaje acumulado forma parte de sus acciones.

b) Institucional: incluye el impacto de la institución y su entorno organizacional en el desarrollo de la enseñanza, enfatizando que cada institución tiene sus propias características que inciden en la efectividad de la enseñanza.

c) Interpersonal: se centra en la relación entre profesor y participantes. Contexto educativo y diferencias ideológicas, políticas y religiosas que afectan la eficacia de la enseñanza, incluidas las relaciones con los estudiantes, colegas, personal administrativo, personal de apoyo, autoridades y algunos padres.

d) Social: muestra los resultados de las actividades docentes y cómo esas actividades están reguladas por el entorno social, incluyendo aspectos históricos, culturales, políticos, económicos, industriales y tecnológicos.

e) Didáctico: se analizan los resultados de las actividades docentes y cómo se logra un aprendizaje significativo a través de la acción directa del docente.

f) Axiológico: se refiere a la transferencia de cualidades y características de los docentes a los estudiantes durante el proceso de aprendizaje en el aula, enfatizando que la enseñanza no es una actividad neutral y creativa, provoca cambios en el comportamiento, la personalidad y los valores de los estudiantes. Combinando estos aspectos, queda claro que una enseñanza eficaz no sólo está dirigida a estimular el aprendizaje sino que también tiene en cuenta diversos aspectos relacionados con el individuo, la institución, las relaciones interpersonales, el entorno y el entorno social escolar, la didáctica y la transmisión de valores. Además, también se deben tener en cuenta otros aspectos importantes, como los objetivos instruccionales del docente y el contexto relacional, que

también se comunican a los estudiantes en el proceso.

### **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Al evaluar la eficacia docente se debe enfatizar que su propósito no es señalar las limitaciones y falencias del centro educativo ni encontrar responsables de posibles errores durante el proceso de enseñanza. No existen evaluaciones del desempeño docente, ya que esto sería ir en contra de la esencia como reseñas. Más bien, es importante porque brinda la oportunidad de conocer nuevas perspectivas y reflexionar sobre la práctica educativa, así como sobre el perfil del educador. Según Rodríguez (1999) la evaluación docente se define como el proceso sistemático de recolección de datos válidos y confiables con el único fin de evaluar el impacto educativo real y significativo. Esto implica capacidad de enseñanza, orientación emocional, responsabilidad por el trabajo, conocimiento del contenido de la materia y la naturaleza de las relaciones interpersonales con toda la comunidad educativa. Es importante entender que el proceso de evaluación implica el conocimiento de una realidad que está en constante cambio y está influenciada por muchos factores, tanto obvios como menos obvios. La evaluación de la actividad docente necesita detectar situaciones conflictivas en las condiciones y actividades del profesorado, convirtiéndose en un hecho habitual que ayude a mejorar todo el proceso de aprendizaje. Desde esta perspectiva, la evaluación de la eficacia docente no debe verse ni implementarse como una estrategia de supervisión jerárquica destinada a monitorear el desempeño y el comportamiento del personal docente. Más bien, deberían verse como una forma de alentar y facilitar el desarrollo profesional y personal de los docentes. Los resultados de esta evaluación se pueden utilizar para promover el desarrollo profesional, la independencia, la autoestima y la colaboración entre los profesores. Sin embargo, también se reconoce que la evaluación, si se realiza incorrectamente, puede causar ansiedad, complejo de inferioridad, competencia malsana, miedo y resentimiento entre el



personal docente. En el caso de una universidad "Monseñor de Talavera", se presenta como una contribución positiva e independiente al continuo desarrollo personal del profesorado. Desde esta perspectiva, la evaluación de las actividades docentes se ve como una oportunidad de reflexión encaminada a mejorar la calidad del sistema educativo y el perfil profesional de los docentes. Para que esto sea posible tanto para el docente evaluado como para su entorno y equipo, es importante comprender y definir adecuadamente la situación de evaluación. Este enfoque se adopta para potenciar y mejorar el nivel de trabajo de los docentes. Al abordar este problema, Birkenbiel (1990) sugiere centrarse en el potencial de desarrollo tanto de profesores como de estudiantes. Su enfoque supone que el docente debe identificar las fortalezas de cada miembro del grupo y utilizarlas en el proceso de aprendizaje. Esto se debe a que elogiar las cualidades personales actúa como un estímulo que aumenta la autoestima y motiva a los estudiantes a aprender incluso en áreas completamente nuevas. También se propone persuadir a la comunidad educativa para que reconozca y acepte las capacidades individuales de cada persona, en lugar de envidiarlas, como un aspecto fundamental del proceso educativo (Birkenbiel, 1990, p. 103).

### **FUNCIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Función de diagnóstico: El propósito de la evaluación es mapear el trabajo de un docente durante un cierto período de tiempo y presentar una síntesis de los logros y problemas más importantes del docente en la práctica. Este análisis se convierte en una guía para directores, jefes de departamento, profesores y docentes evaluados, orientándolos hacia acciones que contribuyan al desarrollo y mejora de habilidades, tanto en el ámbito profesional como en la perspectiva personal integral, ayudando así a superar las falencias identificadas.

Función instructiva: Es el resultado del trabajo de investigación, generando una síntesis de los principales indicadores de la actividad docente. En este sentido, los participantes en la evaluación adquieren conocimientos aprendiendo del proceso mismo y adquiriendo nuevas experiencias de aprendizaje. Tanto en roles profesionales como en desarrollo personal.

Función educativa: Al evaluar adecuadamente las actividades docentes, los docentes sienten una relación significativa entre los resultados de la evaluación y su motivación y actitud hacia el trabajo educativo. A partir de esta conciencia, los docentes pueden desarrollar estrategias para eliminar las deficiencias identificadas, conociendo cómo los directivos, colegas y estudiantes perciben su trabajo.

Función desarrolladora: esta característica se consideró más relevante para los profesores evaluados. Esto se hace realidad cuando, como resultado de la evaluación de la actividad docente, se inicia el proceso de crecimiento personal de la persona evaluada. En otras palabras, los docentes adquieren la capacidad de autocrítica y autoevaluación periódica de sus actividades docentes, reduciendo el miedo a cometer errores y encontrar limitaciones. En cambio, aprende de la experiencia y adquiere una nueva actitud que le ayuda a ser más consciente de su trabajo. Este proceso de maduración conduce a una conciencia de lo que no sabes y de lo que necesitas saber, haciendo de la necesidad de mejora una tarea importante en tu vida profesional y personal.

## **PRINCIPIOS ORIENTADORES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

### **DOCENTE:**

1. La evaluación se basa en habilidades, no en resultados. Este principio establece centrarse en evaluar las habilidades técnicas del docente que tienen más probabilidades de contribuir a un desempeño ideal. Por el contrario, no se centra

en identificar un beneficio particular. Sin embargo, esta visión puede conducir a una visión reduccionista.

Atribuye la responsabilidad exclusiva de las deficiencias del sistema educativo a los docentes sin tener en cuenta otros aspectos y factores.

2. Criterios de desarrollo, en lugar de una evaluación: este principio implica identificar múltiples criterios de evaluación que describen diferentes condiciones y aspectos del profesorado desde diferentes perspectivas. Reconoce que no existe un concepto abstracto único de educador que se aplique a todos, sino que se dirige a un grupo específico de educadores con características individuales.

3. Evaluación subjetiva y evaluación objetiva: La subjetividad humana es inherente y enfatiza la importancia de tenerla en cuenta desde el inicio del proceso de investigación. Aunque se reconoce la subjetividad, nos esforzamos por lograr resultados con una alta probabilidad de precisión desde el punto de vista de la probabilidad estadística.

4. Evaluación formativa y evaluación sumativa: La perspectiva adoptada supone el uso de un sistema de evaluación docente como una iniciativa de investigación que pueda diagnosticar el trabajo docente y apoyar su desarrollo. En lugar de emitir juicios de valor, se propone describir lo que sucede en el día a día del proceso educativo. Este cambio convierte la evaluación de la eficacia docente en un análisis práctico destinado a mejorar todo el proceso educativo en lugar de una evaluación del trabajo de los docentes a favor o en contra.

### **ESTRATEGIAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

Al considerar métodos para evaluar la eficacia de la enseñanza, existen varias opciones:

1. Según los docentes: Es necesario analizar más profundamente el significado de los

conceptos de "autoevaluación" y "autoeducación". Estos términos son engañosos porque los profesores principalmente recopilan datos establecidos y determinados de forma independiente. El autoinforme se utiliza para recopilar datos sobre diversos elementos y procesos de la práctica educativa. Aunque se utiliza ampliamente, la validez de esta técnica es cuestionable porque los profesores pueden no ser plenamente conscientes de ciertos comportamientos o pueden distorsionar la verdad. Se deben incluir estrategias para validar la información proporcionada por el docente.

2. Según gerentes, inspectores, directores y otras agencias pedagógicas: Este enfoque puede mostrar que la evaluación se centra en el control más que en el apoyo, distorsionando la naturaleza de la violación de la evaluación pedagógica. Si bien esto es útil para proporcionar información adicional, enfatiza la importancia de no perder la naturaleza colaborativa y de apoyo de la evaluación de la enseñanza.

3. Según los estudiantes: Requiere madurez por parte del estudiante y se limita a la escuela media en adelante. Si bien algunos creen que este es el mejor procedimiento de evaluación, se enfatiza que debe usarse con precaución y respaldarse con cuestionarios analizados psicométricamente continuamente.

4. Basado en el uso de herramientas estándar. Su uso radica en Evaluar las habilidades o competencias específicas de los profesores, especialmente en áreas especializadas como el lenguaje o la música.

5. Basado en el análisis de los resultados del aprendizaje de los estudiantes: aunque este método puede considerarse el mejor método para vincular el aprendizaje de los educandos con la calidad de los docentes, la relación entre la calidad de la enseñanza y los resultados del aprendizaje de los estudiantes aún no está clara. Factores como las condiciones y el entorno laboral pueden tener un impacto significativo en el rendimiento de los

estudiantes. Cualquier medida del rendimiento estudiantil debe tener en cuenta determinantes como el plan de estudios, las características institucionales y el entorno social familiar de los estudiantes, así como sus habilidades y actitudes.

### **MODELO DE EVALUACIÓN BASADO EN COMPETENCIAS**

La competencia profesional se define como el uso inteligente y frecuente de la comunicación, los conocimientos, las habilidades, las técnicas, el razonamiento clínico, las emociones, los valores y la reflexión en la práctica diaria en beneficio del individuo y de la sociedad en la que se presta el servicio (Gutiérrez, 2005). Este concepto incluye funciones cognitivas, técnicas, integradoras, relacionales y ético-emocionales, incluyendo la adquisición y aplicación de conocimientos, habilidades técnicas, teoría y aplicación de la integración de conocimientos, comunicación efectiva y respeto por las personas y situaciones. El modelo de eficacia docente basado en competencias supone que los procedimientos de evaluación deben adaptarse al contexto institucional en el que operan los docentes. Los principios generales son de orientación formativa, participativa, humanística y técnica (García et al., 2008). Las principales herramientas utilizadas para recopilar datos durante diversas evaluaciones incluyen:

1. Observar el aula
2. Entrevistar a un maestro
3. Autoevaluar tu labor docente.
4. Carpeta
5. Perspectivas sobre el liderazgo descentralizado
6. Puntos de vista de líderes educativos y colegas sobre las responsabilidades de liderazgo
7. Opiniones de padres y alumnos.

8. Las pruebas ponen a prueba competencias docentes específicas.

9. Desempeño de los estudiantes

Estas herramientas deben desarrollarse teniendo en cuenta los objetivos, criterios y descriptores establecidos para la evaluación, a menudo basados en el consenso entre los administradores y los representantes de los docentes. La responsabilidad de preparar, aprobar, revisar y presentar informes recae en grupos técnicos especializados dentro de las organizaciones institucionales. Es importante aclarar la importancia de cada conjunto de datos generado por estas diferentes herramientas. En la práctica, estas ponderaciones pueden variar y, por ejemplo, en Perú las ponderaciones se asignan de la siguiente manera: Descripción personal (10%), Portafolio (60%), Entrevista al revisor (20%), Informe de terceros (10%). En cada país, a medida que se implemente cada modelo de evaluación, habrá cambios en cada componente del modelo y en la elección de las herramientas utilizadas. Por ejemplo, en Colombia se respetan los procedimientos administrativos según la Ley No. 715 de 2001 y el Decreto No. 2582 de 2003.

Proporcionan información: una “Evaluación Anual de Desempeño”, que cubre 14 aspectos generales del comportamiento docente, y un “Plan de Desarrollo Profesional”, que, luego de revisar evaluaciones anteriores, identifica áreas que necesitan mejorar, estableciendo compromisos específicos y mensurables para implementarlas. y desempeño a lo largo del curso después de aplicar el proceso de evaluación.

#### **FUNCIONES DEL DOCENTE:**

1. Apoyo. Se entiende como la capacidad de coordinar el desarrollo del proceso educativo, contribuyendo al logro de las metas fijadas en el programa educativo y al rendimiento de los estudiantes. En este contexto, los docentes implementan estrategias para estimular la comprensión de los estudiantes, promoviendo así relaciones de

aprendizaje significativas e integradoras.

2. Planificación. Se define como la capacidad integrada del profesor para desarrollar, proponer proyectos educativos que incluyan alternativas realistas y factibles para mi alumno. Este enfoque tiene en cuenta todos los aspectos educativos.

3. Investigador. Se caracteriza por indicadores de actitudes intelectuales, creativas e innovadoras que sustentan la inclusión de la investigación científica continua como un hábito importante y necesario en la personalidad y práctica del educador.

4. Liderazgo: Se considera el aspecto más importante para crear un perfil de aprendizaje ideal. Incluye habilidades técnicas y experiencia docente, orientada principalmente al conocimiento personal de cada docente. Esto brinda la oportunidad de establecer relaciones de comunicación con la comunidad educativa. El objetivo es tener en cuenta lo académico y personal de todos los involucrados.

### **TEORÍAS DEL DESEMPEÑO:**

- La teoría y práctica de la educación de la liberación propuesta por Paulo Freire sostiene que la eficacia de la enseñanza en la educación individual debe centrarse en humanizar y transformar al estudiante, liberándolo en el proceso (2005).
- La teoría humanista de Peñalosa sugiere que una enseñanza eficaz basada en el desarrollo y saturación de contenidos puede provocar consecuencias nocivas para los estudiantes.
- La teoría del aprendizaje contextual sostiene que el aprendizaje debe tener parte integral de un contexto social. Este método de enseñanza se basa en la resolución de problemas prácticos y concretos del contexto sociocultural al que pertenece el alumno. En el caso del entrenamiento del rendimiento, es necesario tener en cuenta el entrenamiento de las

competencias emocionales, que incluye varias etapas. Durante la etapa emocional, se explican nuevos conocimientos al alumno. La etapa de concientización implica el desarrollo de contenido. Según la pedagogía afectiva de Zubiria (2013), en la etapa de expresión se pondrá en práctica lo aprendido, y en la etapa final, los estudiantes son conscientes de lo que saben, pueden expresarlo y aplicarlo.

### **2.2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:**

**Relación:** Se refiere a la interacción humana con un importante elemento de aceptación personal y mutua. Esta aceptación garantiza que ambas posiciones conectadas, y a medida que un individuo logra aceptarse a sí mismo, puede extender esa aceptación a quienes lo rodean. Si alguien enfrenta dificultades para expresarse o mantener una comunicación armoniosa, ya sea entre ellos, con los familiares o en el entorno laboral, es crucial para solucionar estos problemas, porque eliminar las fallas en la relación entre los individuos es fundamental para el crecimiento personal. (“Jesús Suárez”)

**Teoría:** Define una teoría como "un conjunto de construcciones de hipótesis, definiciones y proposiciones interrelacionadas que proponen un enfoque sistemático de los fenómenos mediante la identificación de relaciones entre variables para explicar y predecir los fenómenos anteriores".(“Kerlinger,1975”)

**Rol:** Se refiere a un patrón organizado de conducta relacionado con la posición particular de una persona en una red de interacciones que involucran sus propias expectativas y las de los demás. (“Pichón, 1985”)

**Evaluación:** Es el acto de evaluar la realidad y forma parte del proceso de identificar las características de la realidad que se evalúa y recopilar información sobre ellas. Las siguientes etapas incluyen interpretar la información y tomar una decisión en base a la valoración realizada. (“Pérez Juste, 1986”)



Productividad laboral: Define, como el resultado del comportamiento de los empleados en términos de contenido del puesto, deberes, tareas y actividades. Esta actividad está mediada o regulada entre el individuo y la empresa. La seguridad laboral es considerada un factor determinante en la seguridad de los trabajadores. (“Faria, 1995”)

Dimensión: En física, el tamaño se refiere al conjunto de cantidades que ayudan a definir un fenómeno. Hay tres dimensiones de espacio y una dimensión de tiempo en el Universo. En un contexto tridimensional se utiliza una técnica de visualización de información visual tridimensional para crear la ilusión de profundidad en una imagen.

### **CAPÍTULO III.**

#### **3.1. MARCO METODOLÓGICO.**

##### **3.1.1 POBLACIÓN Y MUESTRA.**

La población de estudio fueron las docentes de la IE Everardo Zapata Santillana, distrito de Jose Luis Bustamante y Rivero, tuvieron como muestra, 11 docentes.

Unidad de análisis

Fueron las docentes de la IE en mención.

Métodos de Investigación.

El estudio se centró en entender cómo las relaciones personales de las profesoras afectaron su trabajo. Se pudo explorar si hubo una conexión entre cómo se llevaron con los estudiantes y colegas por consecuencia qué tan bien realizaron su labor.

En el enfoque se pudo encontrar patrones estadísticos (correlación), las razones detrás de estas relaciones (cualitativas), o incluso una combinación de ambos.

El trabajo fue de tipo correlacional, cualitativa-explicativa, en la que se buscó encontrar, descubrir y explicar los eventos mediante la identificación de las conexiones causa-efecto en el proceso. Según Hernández, R et al. (2008) Fidias G. (2006).

### **3.1.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.**

Este estudio tuvo un enfoque correlacional, ya que su propósito fue establecer la relación entre ambas. De acuerdo con “Hernández”, “Fernández” y “Baptista” (2014). Asimismo, Arias (2012) define la investigación correlacional, como el estudio analiza las interacciones entre dos o más variables, con el propósito de analizar su comportamiento

La elección de "correlación" se debió a que habíamos buscado la conexión estadística entre ambas variables, sin haber afirmado directamente que una causa la otra. Explorando posibles conexiones sin intervenir activamente en las variables.

### **3.1.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.**

En esta investigación, el diseño fue correlacional, porque buscó establecer relaciones o asociaciones entre variables. Así mismo, Yin (2018) señala que la investigación explicativa, tiene como objetivo entender las causas y los efectos de un fenómeno o evento. Finalmente, “Denzin” y “Lincoln” (2011) la investigación cualitativa se comprende e interpreta la perspectiva de los individuos involucrados. Se fundamenta en la recolección y análisis de datos no numéricos, como entrevistas, observaciones y documentos, con la finalidad de explorar la complejidad y la riqueza de las experiencias humanas.

### **3.1.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

Se buscó analizar el impacto que tienen las interacciones personales en el desempeño de las maestras en la IE. Para conseguir los informes requeridos, se usó la técnica de encuesta, la cual implica que el investigador, Según Fidias G. Arias (2006, p. 68), esta técnica pudo proporcionar información valiosa sobre las interacciones interpersonales en el aula, así como sobre las dinámicas de grupo y el clima social en la escuela. Es un método valioso para conseguir una visión detallada de la actuación de los docentes en el contexto educativo, lo que facilita los procesos educativos y las interacciones interpersonales en la escuela. Técnica encuesta, Instrumento Cuestionario, Fuente docentes y directivos de la Institución.

### **3.1.5 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.**

La validación del instrumento de investigación es crucial con el fin de asegurar que los resultados obtenidos sean confiables y precisos. Para lograr esto, se requiere que el instrumento sea evaluado por expertos en la materia para corroborar que sea coherente, pertinente y apto para su aplicación en el contexto específico de la investigación. Los expertos deberán considerar cualquier observación que tengan para mejorar el instrumento y garantizar su calidad. Una vez validado, el instrumento estará listo para su aplicación en el estudio y para recopilar datos precisos y confiables que permitan la obtención de conclusiones sólidas.

### **3.1.6 TÉCNICAS PARA EL APRESTAMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS.**

De acuerdo con Flick (2015), las estrategias empleadas para la preparación de datos en un análisis son una serie de procesos y recursos que permiten la organización adecuada de la información recolectada en una investigación, con el objetivo de que puedan ser

analizados de manera eficaz y eficiente más adelante. La aplicación de estas técnicas es crucial para obtener resultados.

Técnica de campo, que habíamos empleado en el trabajo de investigación fueron:

La encuesta.

### **3.1.7. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.**

La encuesta fue hacia las maestras y directivos donde habíamos diseñado preguntas claras, de acuerdo a nuestras variables. Respecto a nuestra variable dependiente tuvimos el apoyo de la subdirectora quien nos facilitó las fichas de monitoreo de evaluación a las maestras, las cuales las colocamos como evidencias en los anexos.

### **3.1.8 VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD**

Son características fundamentales que buscan en una investigación la validez se trata de qué tan acertados y seguros son los resultados de la relación con el tema que se investiga. Por otro lado, la confiabilidad tiene que ver con la capacidad de los resultados para ser repetidos en diferentes momentos y con diferentes personas, y obtener resultados similares.

Conforme al autor Hernández, Fernández y Baptista (2014), Se deben considerar diferentes métodos o técnicas para asegurar que los datos sean válidos y confiables de los datos en su preparación. Estas incluyen establecer condiciones de inclusión y exclusión para los participantes, más aun se asegura que los participantes seleccionados sean representativos del grupo de interés y que aquellos que no cumplan con los criterios establecidos sean excluidos. Es importante emplear herramientas de recolección de datos que estén previamente validadas y sean confiables.

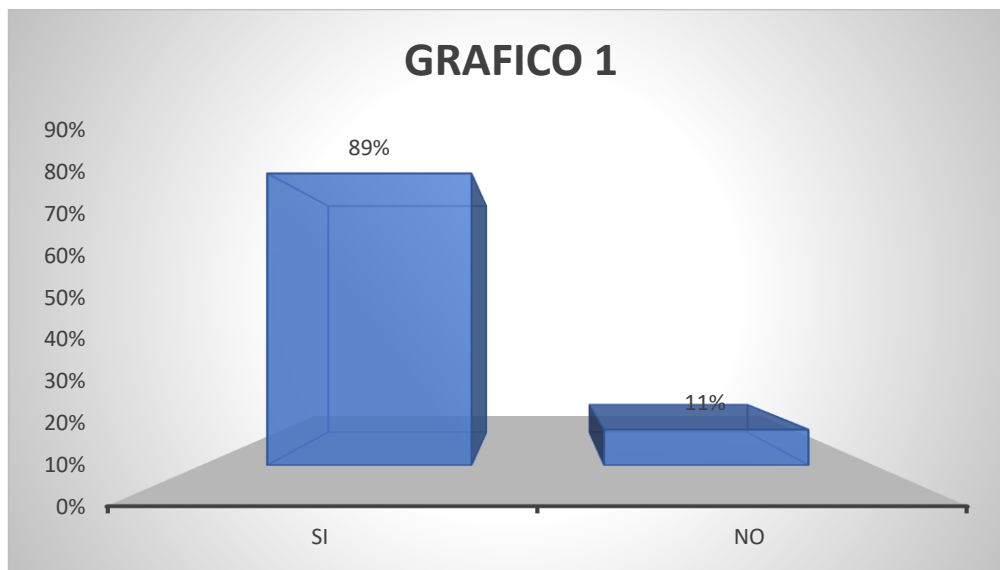
## CAPITULO IV

### 4.1 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

*Tabla 1*

Pregunta n°1		
¿Establecer un canal de comunicación efectivo y abierto con tu equipo de trabajo?		
Alternativa	Docente	%
SI	8	89%
NO	1	11%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

*Grafico 1*



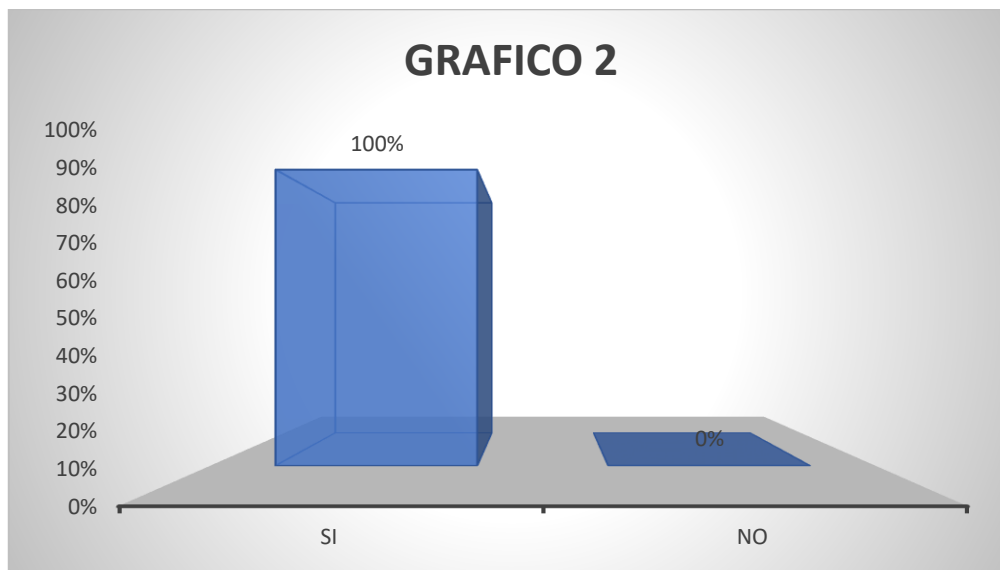
### INTERPRETACIÓN

Se ven las respuestas obtenidas, donde encontramos que un 89% de docentes si establece un canal de comunicación tanto afectivo y abierto con la plana docente de su institución, teniendo en cuenta que un 11% de docentes no lo tiene.

Tabla 2

Pregunta n°2		
¿Establecese una comunicación clara y asertiva con los padres de familia?		
Alternativa	Docente	%
SI	9	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Grafico 2



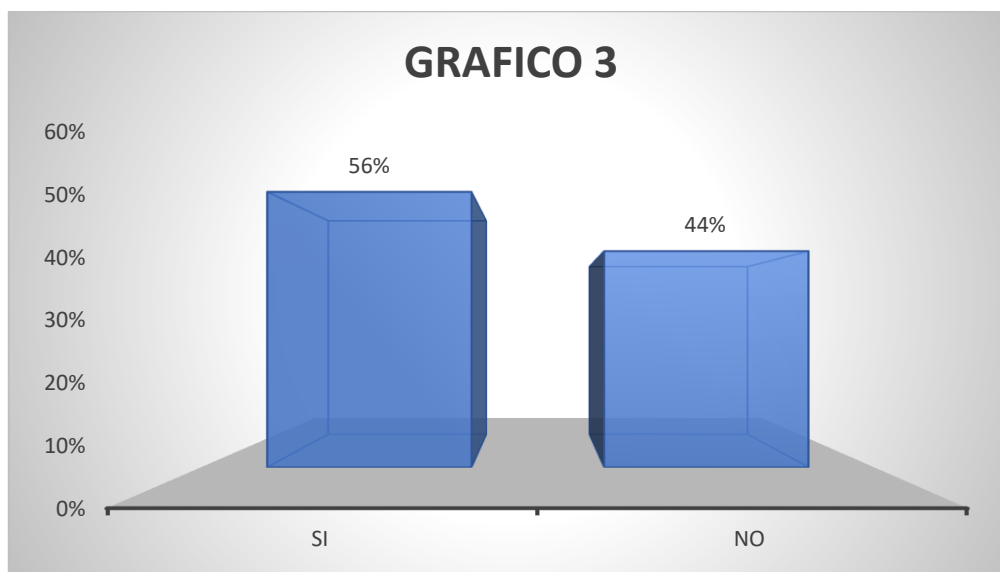
### INTERPRETACIÓN

Se ve que, el 100 % de docentes si establece una comunicación clara y asertiva con los padres, creando un clima bueno con la finalidad de mejorar situaciones con el alumnado.

*Tabla 3*

Pregunta n°3		
¿Demuestras confianza en la capacidad y habilidades de los padres para apoyar la educación de sus hijos?		
Alternativa	Docente	%
SI	5	56%
NO	4	44%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

*Grafico 3*



### INTERPRETACIÓN

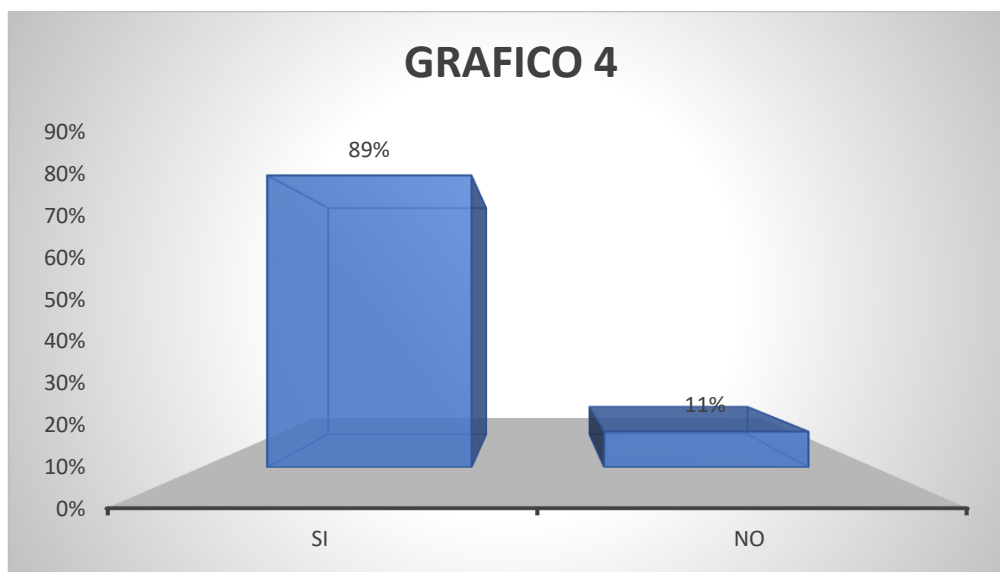
Observando el cuadro 03 y el gráfico 03, tenemos que el 56% de docentes si le demuestra confianza a los padres de familia con respecto a la habilidad y capacidad que tienen ellos para con la educación de sus hijos, obteniendo un 44% de docentes que no tiene esta capacidad de confianza.

Tabla 4

Pregunta n°4		
Demuestra empatía y comprensión con sus compañeros de trabajo		
Alternativa	Docente	%
SI	8	89%
NO	1	11%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Gráfico 4





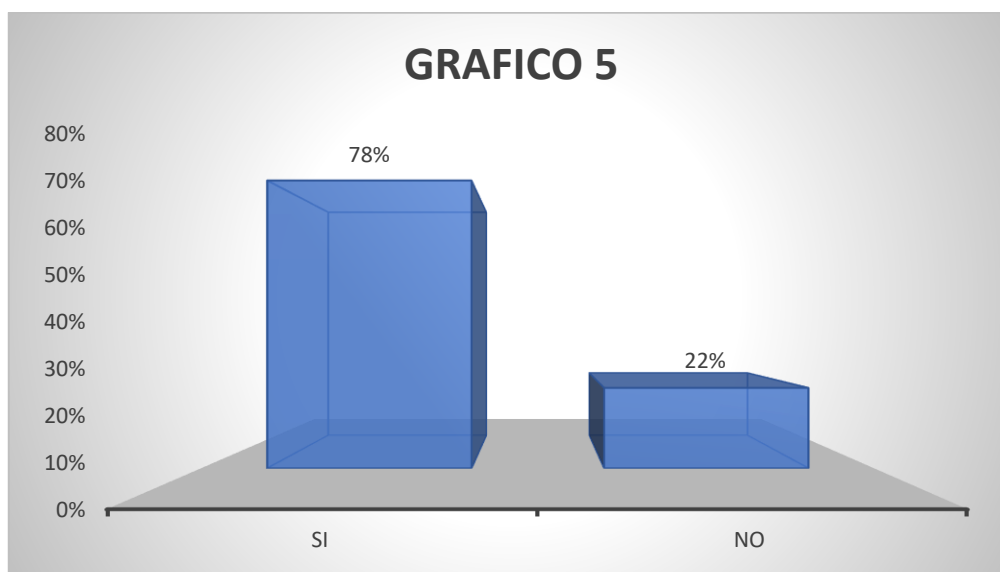
### INTERPRETACIÓN

Según el cuadro y grafico N° 04. Nos arroja que, un 89% de docentes demuestra empatía y comprensión con sus compañeros de trabajo, creando un ambiente dócil de trabajo, a comparación del 11 % de docentes que no logra empatía con los colegas.

Tabla 5

Pregunta n°5		
¿Muestras afecto y reconocimiento hacia los miembros de tu equipo de trabajo?		
Alternativa	Docente	%
SI	7	78%
NO	2	22%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Grafico 5



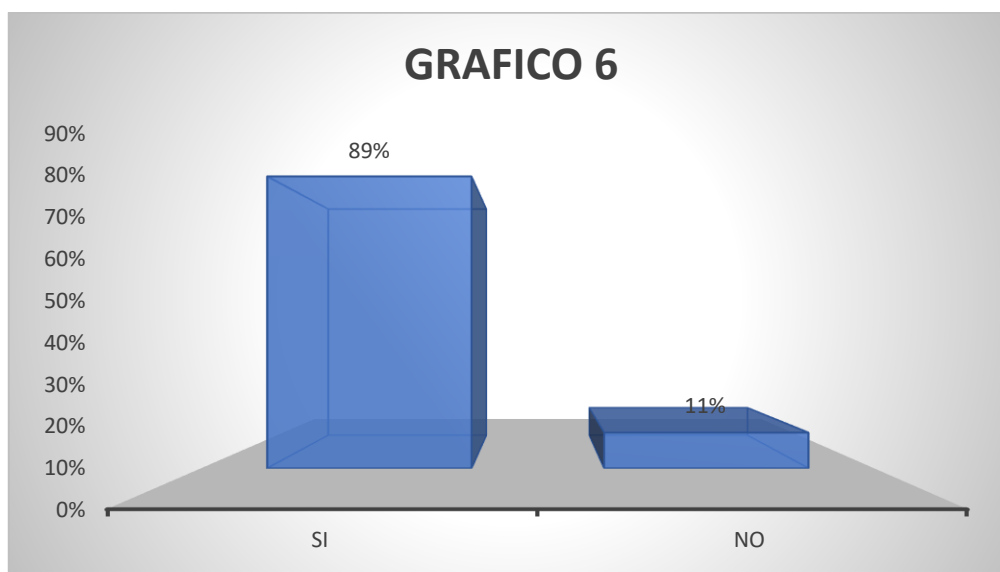
### INTERPRETACIÓN

Se puede ver que nos arroja un resultado de un 78% de docentes que, sí muestra afecto y sobre todo reconocimiento a sus colegas, con diferencia al 22 % de docentes que no logra este afecto hacia sus demás colegas.

Tabla 6

Pregunta n°6		
. ¿Fomentas la interdependencia y el soporte mutuo entre los integrantes de tu equipo de trabajo?		
Alternativa	Docente	%
SI	8	89%
NO	1	11%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Grafico 6



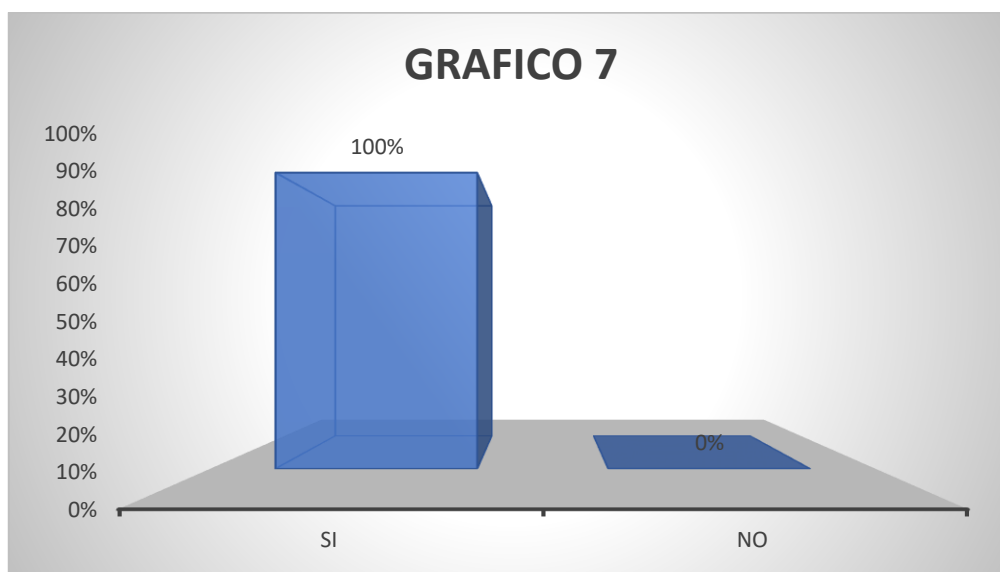
### INTERPRETACIÓN

Se puede ver que un 89% de docentes si fomenta la interdependencia y sobre todo el soporte entre sus colegas, es decir que esta Institución tiene a su equipo de trabajo muy compenetrado en sus labores, a diferencia del 11% de docentes que no tiene este soporte con sus compañeros de trabajo

Tabla 7

Pregunta n°7		
¿Muestras respeto hacia los miembros de tu equipo de trabajo en todo momento?		
Alternativa	Docente	%
SI	9	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Grafico 7



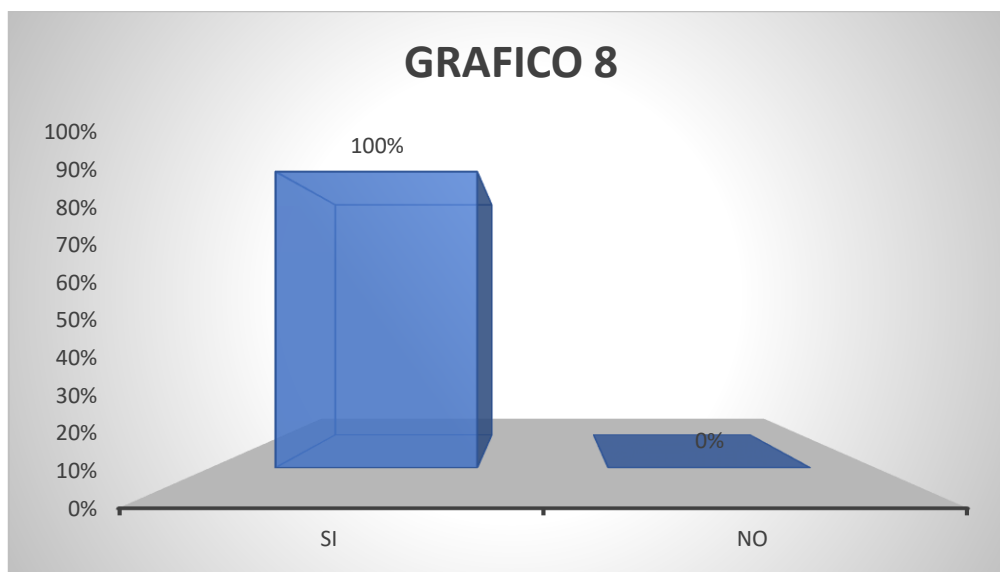
### INTERPRETACIÓN

El 100% de los docentes si muestra el respeto a todos sus colegas, y este resultado es muy positivo, ya que crean un ambiente de reciprocidad, respeto y sobre todo soporte entre sí mismos

Tabla 8

Pregunta n°8		
¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?		
Alternativa	Docente	%
SI	9	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Grafico 8



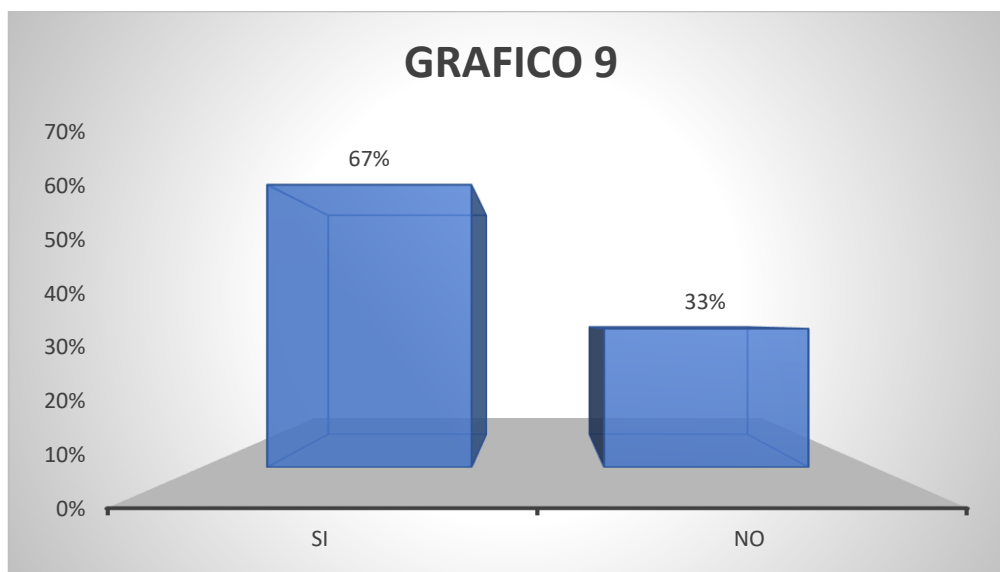
### INTERPRETACIÓN

El 100% de docentes muestra respeto a los padres de familia en todo momento, este resultado es muy optimo con la finalidad poder coordinar con el padre de familia las debilidades y fortalezas del alumno.

Tabla 9

Pregunta n°9		
¿Fomentas la cooperación y el trabajo en equipo en tu escuela?		
Alternativa	Docente	%
SI	6	67%
NO	3	33%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Grafico 9



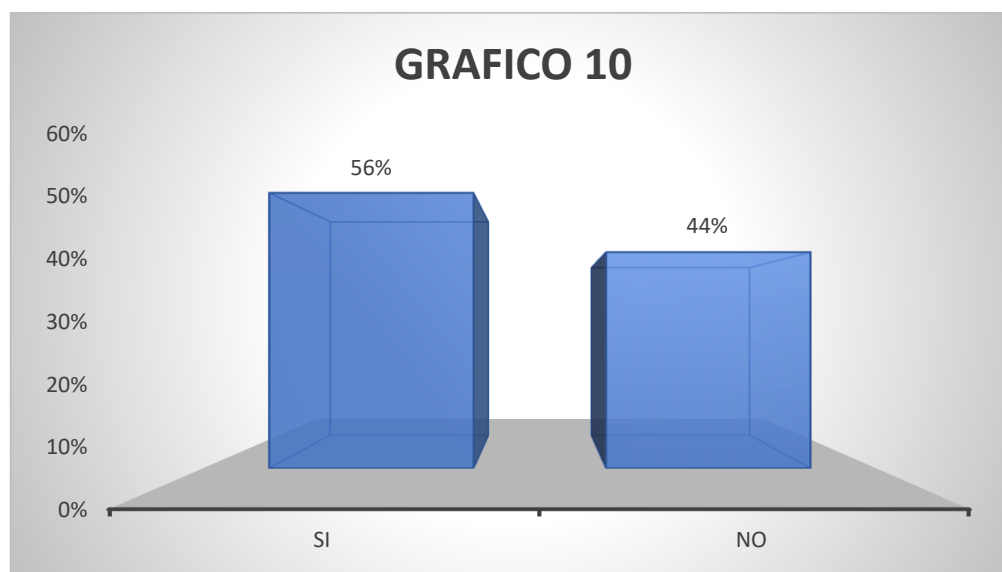
### INTERPRETACIÓN

Encontramos que, el 67% de docentes fomenta la cooperación y trabajo en equipo en esta institución, a comparación del 33% de docentes que no lo hace, tenemos un resultado no tan positivo, ya que esto dificulta el desempeño docente en las dudas y/o problemas didácticos que estuvieran teniendo.

Tabla 10

Pregunta n°10		
¿Estás vinculado con el crecimiento profesional y de tu equipo de trabajo?		
Alternativa	Docente	%
SI	5	56%
NO	4	44%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Grafico 10



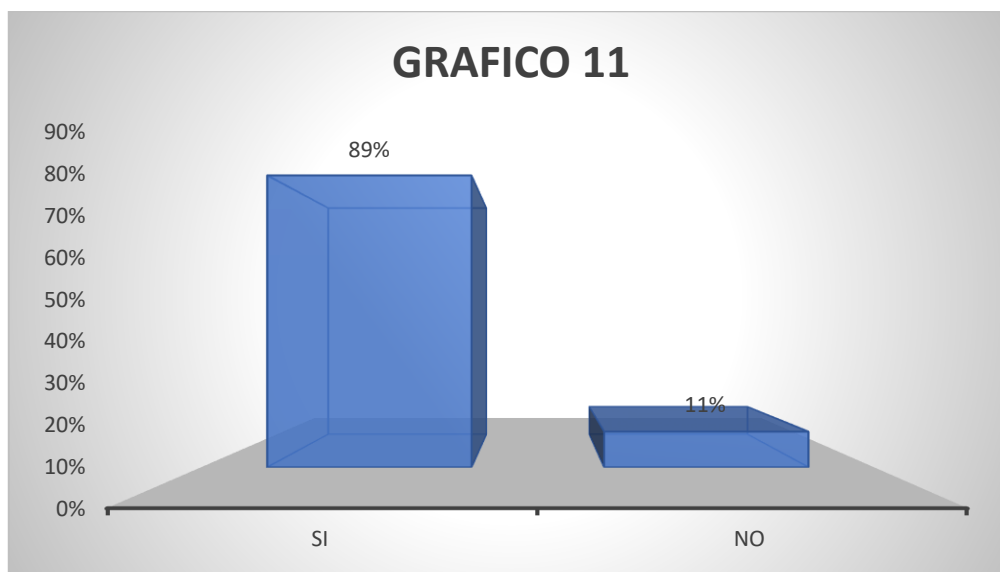
### INTERPRETACIÓN

El 56% de docentes que si esta vinculado con el crecimiento profesional y de sus colegas, a comparación del 44% de docentes que aun no logra este vínculo, este resultado no nos favorece, ya que si mostramos cooperación y empatía podemos lograr un mejor desempeño laboral.

Tabla 11

Pregunta nº11		
Docentes fomenta la cooperación y la participación activa de los padres en la formación de los educandos		
Alternativa	Docente	%
SI	8	89%
NO	1	11%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Grafico 11



### INTERPRETACIÓN

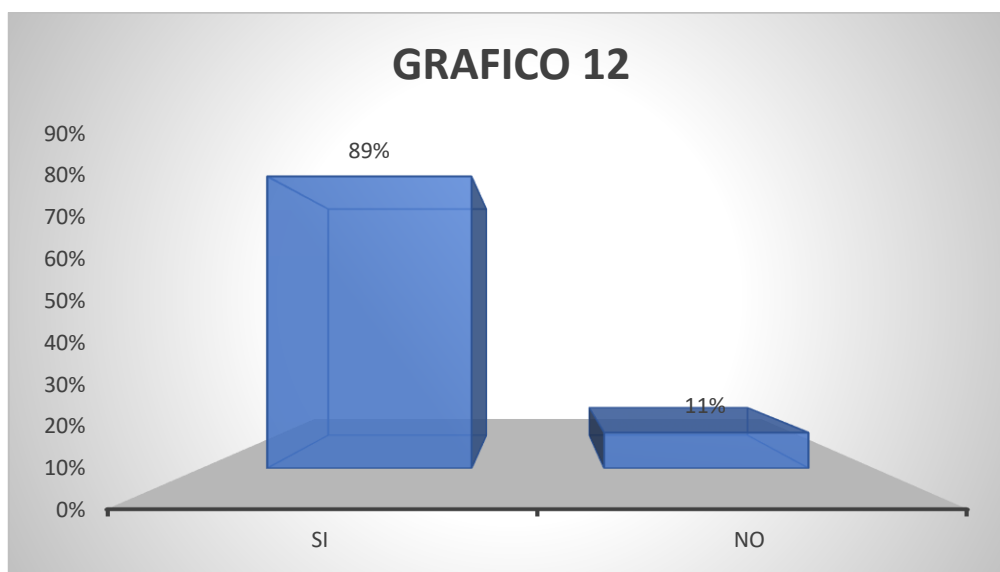
Podemos observar que un 89% de docentes fomenta la cooperación y la participación activa de los padres en la formación de los educandos y el 11% de docentes no lo hace, es muy importante recalcar que si la mayoría de docentes si lograr fomentar el apoyo de los padres a sus hijos, pueda incentivar al 11% de docentes que aun no lograr este fomento.

Tabla 12

Pregunta nº12		
. ¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?		
Alternativa	Docente	%
SI	8	89%
NO	1	11%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>



Grafico 12



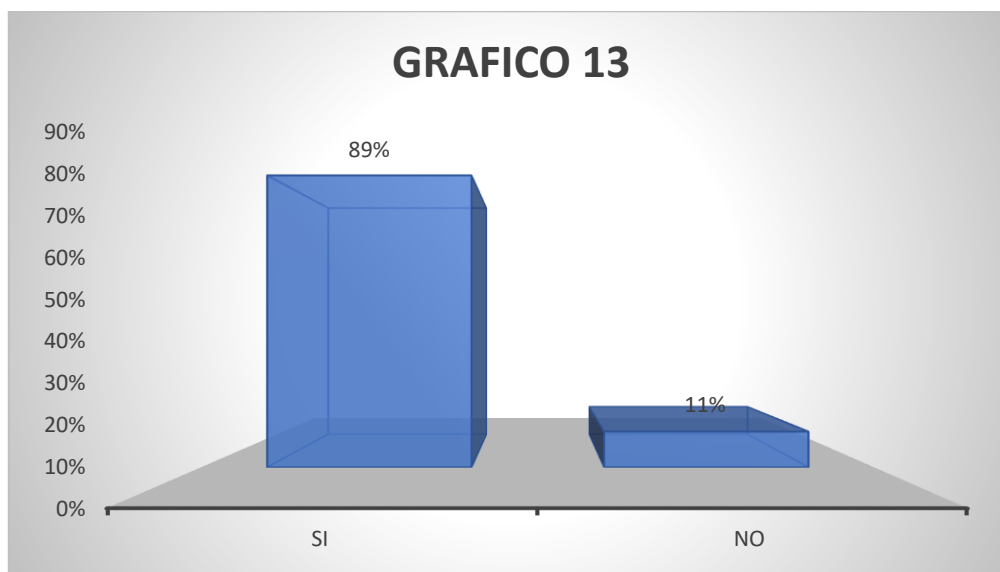
### INTERPRETACIÓN

Un 89% de docentes si muestra respeto a los padres de familia en todo momento, con la diferencia de un mínimo de docentes de 11% de estos, que aun no logra este valor hacia los padres de familia, es muy importante poder practicar el respeto hacia los mismos, para no ocasionar faltas u otro comportamiento negativo

Tabla 13

Pregunta n°13		
¿Fomentar la cooperación y la colaboración activa de padres en la formación de los educandos?		
Alternativa	Docente	%
SI	8	89%
NO	1	11%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Grafico 13



### INTERPRETACIÓN

El 89% de docentes si fomenta los valores de cooperación y sobre todo colaboración activa de los padres, a diferencia del 11% de docentes que no realiza el fomento, se rescata que el porcentaje de docentes que no logra la interacción con los padres de familia es mínimo, por lo que es más sencillo trabajar con estos docentes para poder lograr una buena comunicación

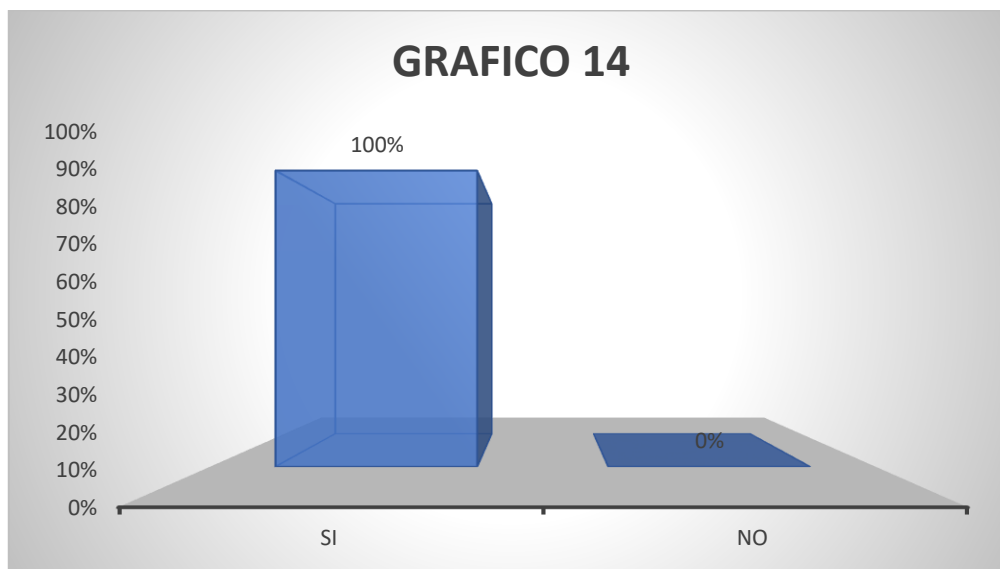
*Tabla 14*

Pregunta n°14		
. ¿Ha notado que los docentes demuestran habilidades efectivas de comunicación verbal y no verbal?		
Alternativa	Docente	%
SI	2	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Total

100%

Grafico 14



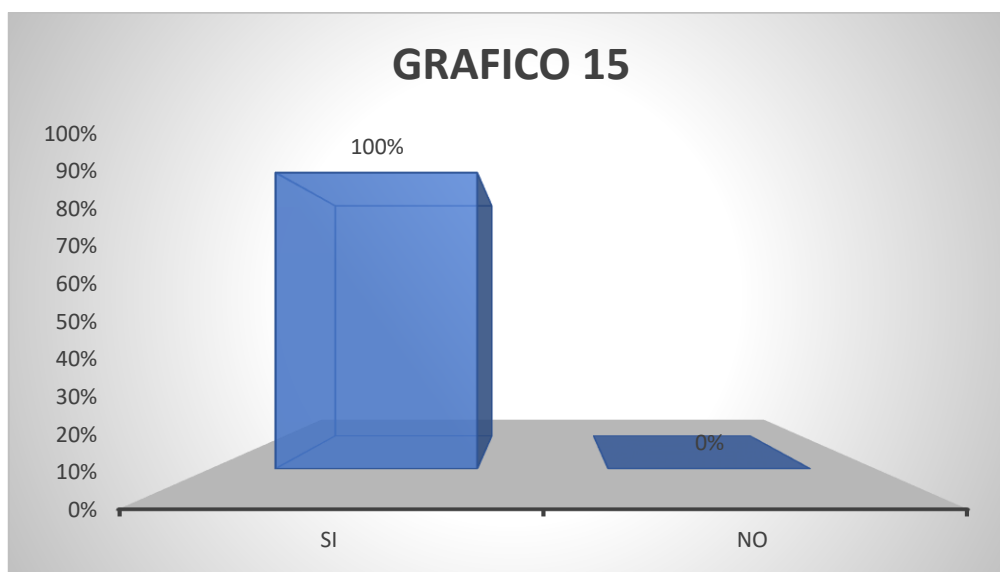
### INTERPRETACIÓN

Observamos la tabla y grafico N° 14, en el cual tanto directora y subdirectora coinciden en que, si notaron que los docentes muestran habilidades afectivas, logrando una óptima comunicación tanto verbal y no verbal.

Tabla 15

Pregunta n°15		
¿Considera que existe una comunicación abierta y efectiva entre los docentes y la dirección de la institución?		
Alternativa	Docente	%
SI	2	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Grafico 15



### INTERPRETACIÓN

El 100% de autoridades educativas si considera que existen una comunicación fluida, abierta y sobre todo afectiva entre las maestras con la dirección de la IE, con esto podemos resaltar la importancia de llevar un ambiente laboral optimo, con la finalidad de un desempeño docente eficaz.

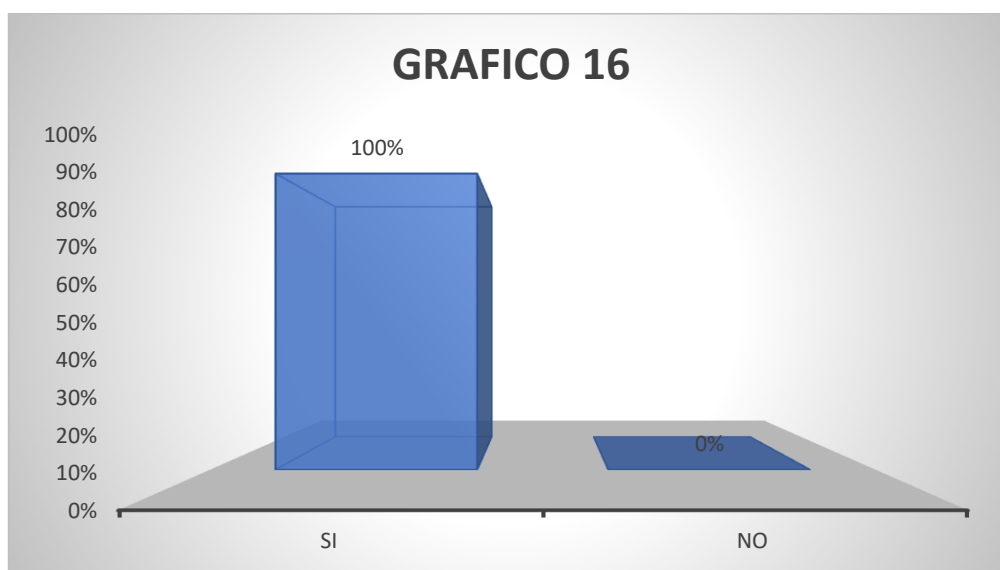
Tabla 16

Pregunta nº16		
¿Considera que se fomenta un clima de confianza y trabajo en equipo entre los docentes?		
Alternativa	Docente	%
SI	2	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Total

100%

Grafico 16



### INTERPRETACIÓN

El 100% considera que, si se establece un clima de confianza de trabajo entre los docentes, con la facilidad de poder consultar, apoyar y soporte entre los docentes.

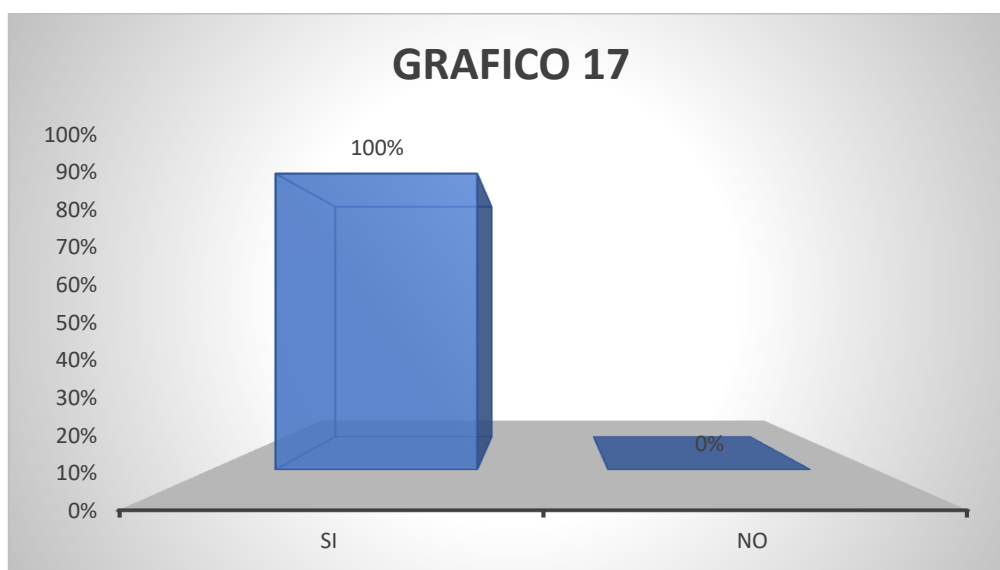
Tabla 17

Pregunta nº17		
¿Considera que se promueve la justicia en las interacciones entre los docentes?		
Alternativa	Docente	%
SI	2	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Total

100%

Grafico 17



### Interpretación

El 100% indica que si considera que promueve la igualdad de oportunidades en las interacciones entre las maestras que trabajan en la IE, es decir no existe favoritismo ni sentimientos negativos con los demás docentes.

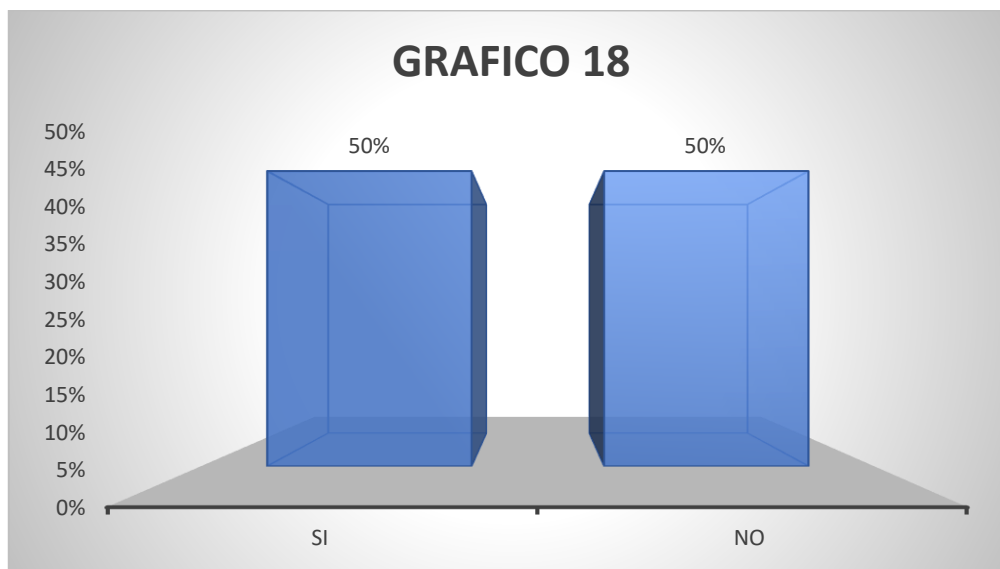
Tabla 18

Pregunta n°1		
. ¿Considera que los docentes establecen relaciones positivas y empáticas con los educandos?		
Alternativa	Docente	%
SI	1	50%
NO	1	50%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Total

100%

Grafico 18



### INTERPRETACIÓN

La mayoría con el 100% de resultado, considera que los docentes si tienen buenas relaciones con empatía y actitudes positivas con los estudiantes, fomentando el apoyo académico.

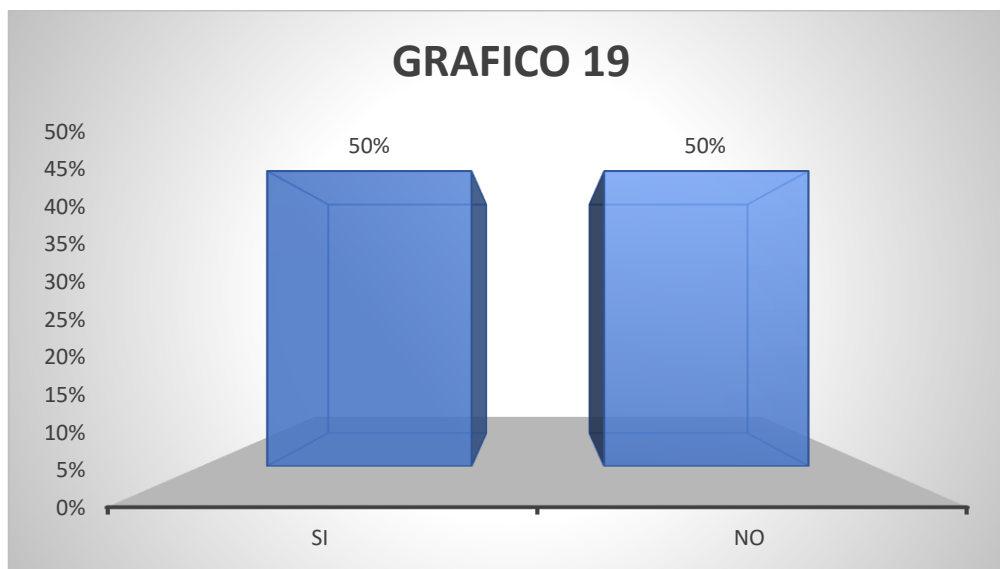
Tabla 19

Pregunta nº19		
¿Considera que los docentes demuestran respeto y cortesía hacia sus colegas?		
Alternativa	Docente	%
SI	1	50%
NO	1	50%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Total

100%

Grafico 19



### INTERPRETACIÓN

Tanto directora y subdirectora coinciden que, los docentes si demuestran respeto y cortesía hacia sus compañeros, creando un ambiente laboral óptimo.

Tabla 20

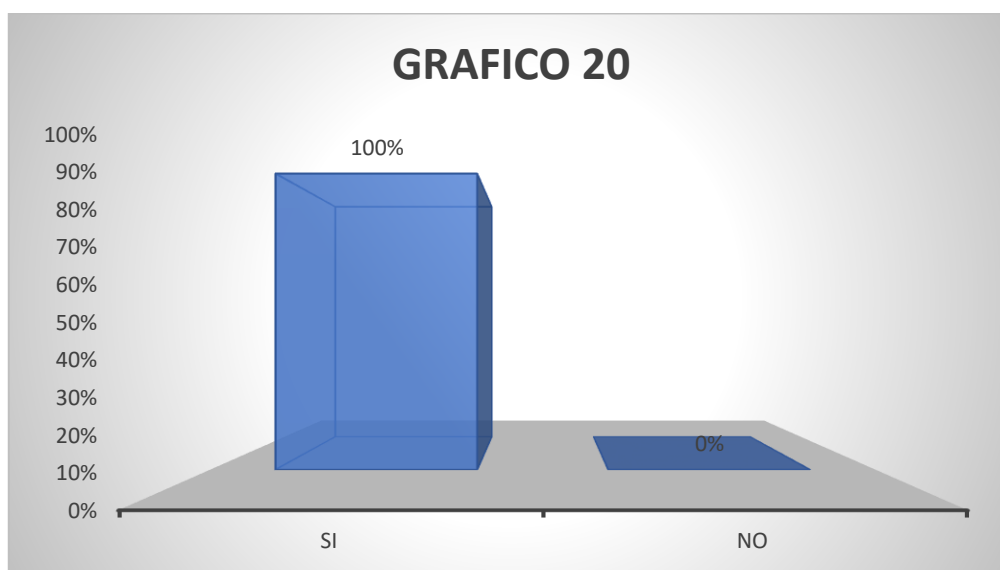
Pregunta n°20		
¿Ha notado que las profesoras fomentan un clima inclusivo y respetuoso en el aula?		
Alternativa	Docente	%
SI	2	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>



Total

100%

Grafico 20



### Interpretación

Según lo que observamos en n la Tabla N° 20 y grafico N° 20, el 100% indica que, si observo que las profesoras fomentan un clima inclusivo y respetuoso en el aula, evitando conflictos y llamando a la comunicación entre si.

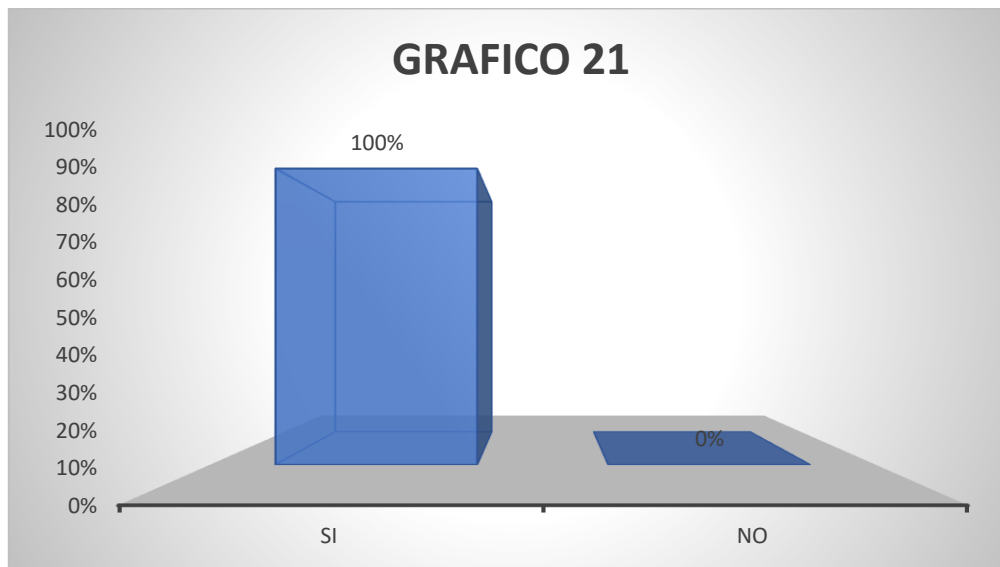
Tabla 21

Pregunta n°21		
¿Ha notado que se promueve la participación y el respeto en las reuniones y espacios de toma de decisiones entre los docentes?		
Alternativa	Docente	%
SI	2	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Total

100%

Grafico 21



### Interpretación

El 100% si observa que los docentes tienen una participación y respeto en las reuniones donde se toma decisiones entre docentes, logrando una comunicación plena y llegando a un mismo acuerdo.

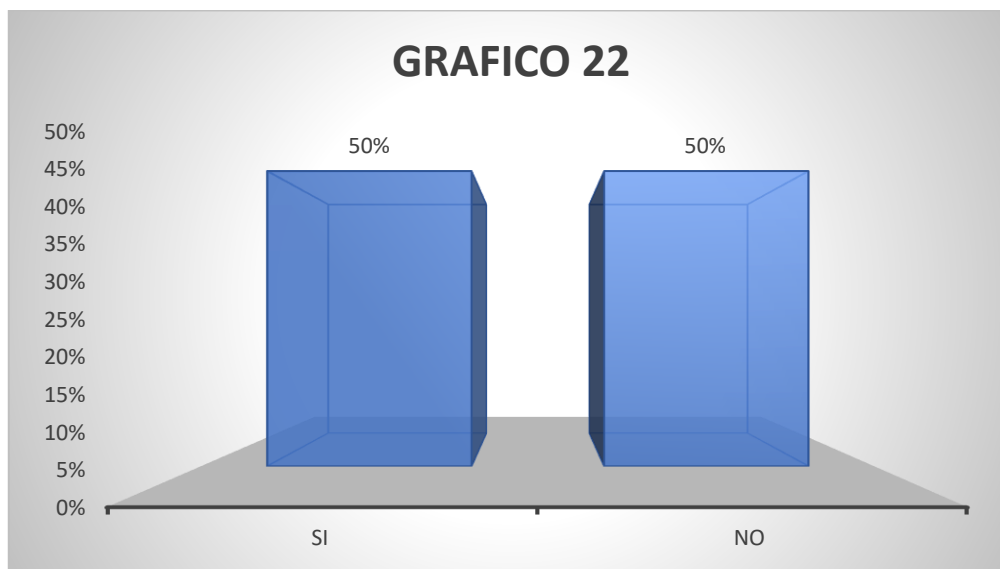
Tabla 22

Pregunta n°22		
¿Observa una colaboración efectiva entre las profesoras en la producción de trabajos educativos?		
Alternativa	Docente	%
SI	1	50%
NO	1	50%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Total

100%

Grafico 22



### Interpretación

De acuerdo al resultado que arroja la Tabla N° 22 y grafico N° 22, el 100% si observa una colaboración afectiva entre docentes, en cuanto a la producción de los trabajos que se encuentran programadas en la institución, llevando a cabo de forma eficaz estos eventos educativos.

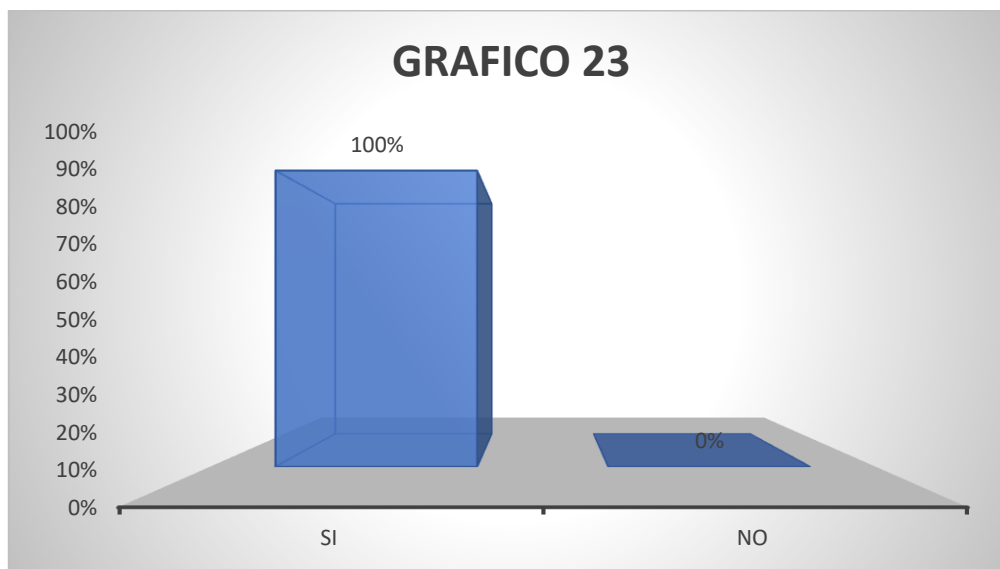
Tabla 23

Pregunta N° 23		
¿Ha observado habilidades de liderazgo por parte de los docentes en su trabajo en equipo?		
Alternativa	Docente	%
SI	2	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Total

100%

Grafico 23



### INTERPRETACIÓN

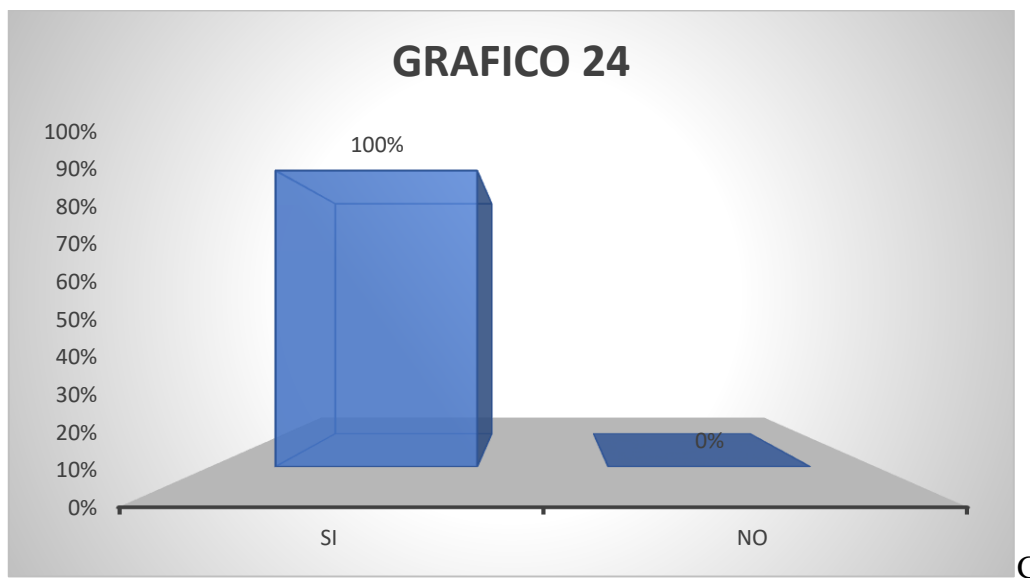
Según lo que observamos en la Tabla N° 23 y grafico N° 23, el 100% ha observado habilidades propias de liderazgo de parte de los docentes en su trabajo en equipo, este dato nos indica que el desempeño laboral en equipo es óptimo en esta institución.

Tabla 24

Pregunta n°1		
¿Considera que los docentes muestran disposición para ayudar y apoyar a sus colegas en momentos de necesidad?		
Alternativa	Docente	%
SI	2	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Total 100%

Grafico 24



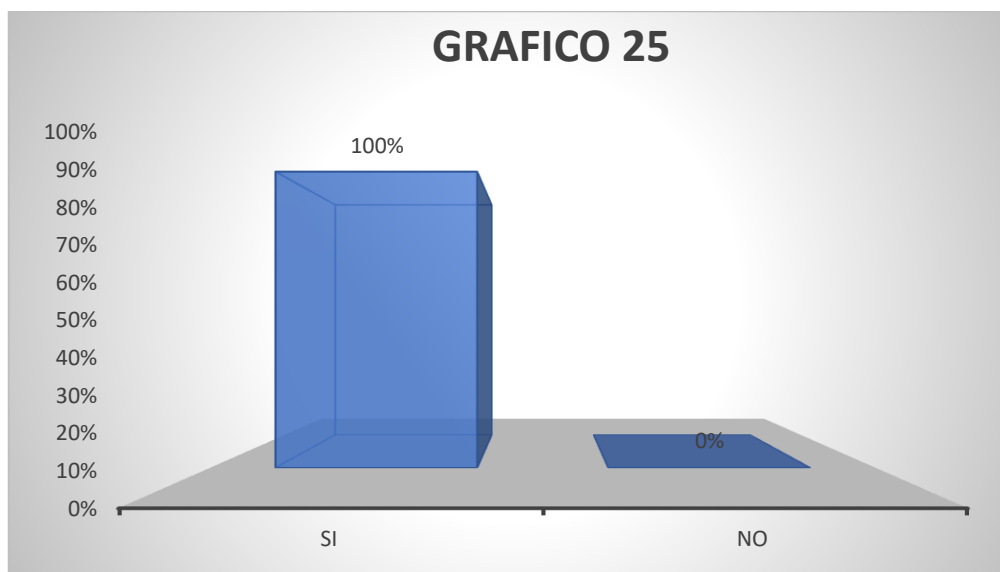
### Interpretación

El 100% asegura que los docentes si muestran la disposición para cooperar y ayudar a sus colegas en los momentos de necesidad, para poder suplir y dar soporte

Tabla 25

Pregunta n°25		
¿Observa que los docentes se apoyan mutuamente en el desarrollo y mejora de sus habilidades pedagógicas?		
Alternativa	Docente	%
SI	2	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Grafico 25



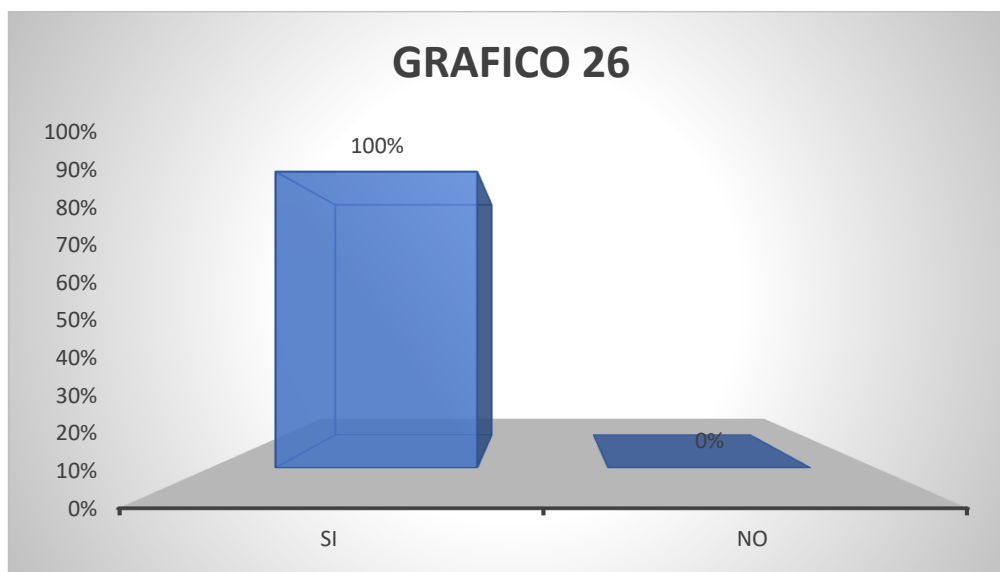
### INTERPRETACIÓN

El 100% observa que los docentes se apoyan entre si durante el proceso del trabajo con la finalidad de que sus compañeros puedan mejorar sus habilidades pedagógicas, en este caso el resultado de este cuestionario es óptimo.

Tabla 26

Pregunta n°26		
¿Ha notado que los docentes reciben capacitación o formación en habilidades de relaciones interpersonales?		
Alternativa	Docente	%
SI	2	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Grafico 26



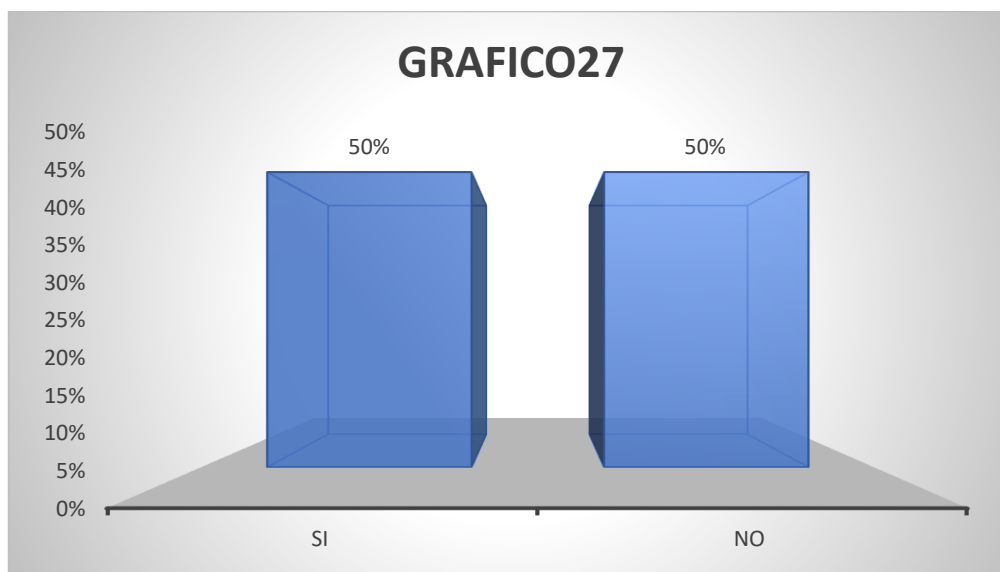
### INTERPRETACIÓN

El 100% ha notado que los docentes si reciben capacitación y sobre todo ampliar sus habilidades de relaciones interpersonales, con la finalidad de poder interactuar entre sí, para brindar soporte y apoyo en todo momento.

Tabla 27

Pregunta n°27		
¿Observa que los docentes participan activamente en actividades extracurriculares que promueven la integración y el compañerismo?		
Alternativa	Docente	%
SI	1	50%
NO	1	50%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

Grafico 27



### INTERPRETACIÓN

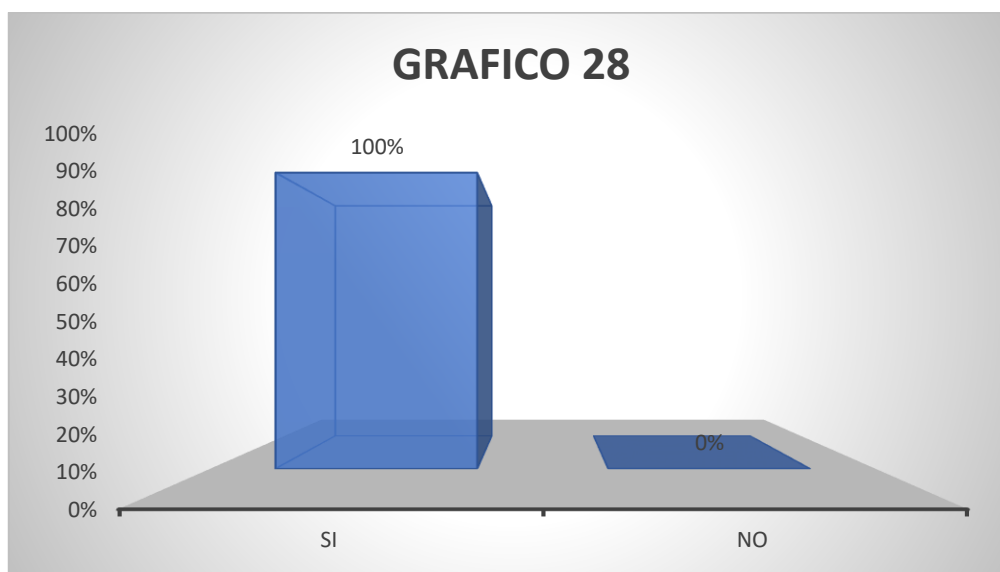
Se puede observar el 100% de autoridades educativas que indican que, si observaron el trabajo de las maestras durante la planificación, desarrollo de las actividades extracurriculares que se dan en la institución con el fin de poder lograr la interacción y compañerismo entre sí.

Tabla 28

Pregunta n°28		
¿Considera que los docentes resuelven los conflictos de manera asertiva y pacífica?		
Alternativa	Docente	%
SI	2	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>
Total		100%



Grafico 28



### INTERPRETACIÓN

El 100% considera que los docentes si pueden resolver los conflictos que suscitan con sus colegas de forma asertiva y pacífica, logrando una plena comunicación para poder tener la capacidad de resolver los problemas.

### 4.2. DISCUSIÓN

LACUNZA & CONTINI (2023) Señalan que cuando existe una relación positiva entre los individuos se promueve el disfrute y la eficiencia en cualquier actividad. En todo el mundo las personas se encuentran inmersas en diferentes entornos: social, familiar, educativo, profesional, etc.; Su convivencia y conexión es fundamental para un estilo de vida saludable. Sin embargo, convivir con otros no es fácil y muchas veces surgen complicaciones como falta de comunicación, falta de interacción, falta de interés, celos y conflictos. Haciendo que las relaciones interpersonales se vuelvan difíciles. Este estudio se justifica porque las relaciones interpersonales son necesarias para realizar el trabajo. Cada uno de nosotros, especialmente los docentes, entramos en contacto diario con todos los miembros de la comunidad educativa, por lo que la planificación estratégica basada

en las relaciones interpersonales mejora la práctica docente, ayuda a los docentes a interactuar, mejorar su capacidad para comunicarse bien, participar en todas las actividades educativas, participar con entusiasmo en el lugar de trabajo y expresarse. motivado para hacer la tarea.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. CONCLUSIONES**

1. Las relaciones interpersonales en el desempeño docente de la I.E, se da en su mayoría de forma óptima, esto se refleja en las actividades diarias que ellos realizan, tanto en el soporte que se dan entre sí, la capacidad de comunicación y llegar a un acuerdo, dando frente y solución a los problemas que pudieran tener, dando prioridad a la relación que tienen con sus alumnos y padres, logrando enfatizar la colaboración académica de parte de los padres hacia sus hijos.
2. El desempeño docente en la I.E, en su mayoría se encuentra eficaz, la calidad educativa que ellos brindan al alumnado es buena, pero este indicador puede mejorar, ya que se encontraron pequeñas deficiencias en cuanto a la comunicación con el educando, así mismo la motivación a los padres de familia, tenemos en cuenta que, se estableció que el desempeño docente depende de un buen ambiente laboral, una constante capacitación,

soporte entre compañeros de trabajo y sobre todo la plena comunicación y apoyo de parte de los padres.

3. La actitud que tienen los educadores en la I.E, en su mayoría se determina como cualidad de valores ya sea respeto, cooperación, capacidad de planificación y asistencia en las actividades curriculares y extracurriculares, teniendo plena comunicación con la dirección y subdirección de la institución, en su minoría no existe la capacidad de soporte entre ellos mismos. John Hattie, indica que la conexión entre docentes y estudiantes tiene una gran relevancia en la educación. Su investigación muestra que cuando los profesores tienen buenas relaciones con los estudiantes, estos aprenden mejor. Cosas como hablar de manera positiva y comunicarse bien son cruciales según sus estudios.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

1. Para que las relaciones interpersonales en el desempeño docente de la I.E, sea el idóneo se recomienda que las autoridades educativas, implementen actividades educativas fuera de las actividades curriculares, con la finalidad de poder tener más empatía entre docentes, además de recrear su ambiente, somos conscientes del estrés que conlleva un ser humano.

2. El desempeño docente en la I.E, para que al 100% sea eficaz, se recomienda la capacitación constante, a través de la gestión educativa, logrando una calidad educativa optima, además de que las autoridades educativas puedan seleccionar y contratar a docentes con visión educativa moderna, para que tengan la capacidad de llegar hacia el educando al 100%, conociendo sus limitaciones y sus habilidades, de esa forma explotar sus capacidades.

3. Para mejorar la actitud que tienen los docentes en la I.E, se recomienda brindar actividades fuera de horario de trabajo, con la finalidad de conocerse más, logrando analizar

las actitudes de cada docente, establecer una comunicación con respeto y empatía.

Roland S. Barth dice que es muy importante que los profesores se lleven bien y trabajen juntos en un ambiente positivo. Él piensa que cuando los profesores se comunican bien y trabajan en equipo, ayuda mucho a que los alumnos logren aprender y alcanzar el éxito académico. Para Barth, la actitud y la dedicación de los educadores, son fundamentales para el buen rendimiento de los estudiantes.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- “Molina de colmenares” et al (2006) “el clima de relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio”.
- “Gonzales becerra”, t. (2020). “motivación y relaciones interpersonales de los docentes en una institución educativa, sullana, 2019”.
- “vele moro Zavala”, e. j. (2019). “el clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la i.e.g.p. “los embajadores del saber” de chimbote, 2018”.
- “García castro”, n. b. (2015). “relación del trabajo en equipo con la motivación laboral de los docentes de las ii. ee. champagnat y cima de tacna, año 2013”.
- puyo romero, j. a. (2018). “habilidades directivas y motivación en los docentes de la institución educativa carlos wiesse, distrito de juanjuí provincia de mariscal CÁCERES, región san martín”.
- Mehrabian, a. (1981). “silent messages”. “wadsworth publishing company”.
- altman, i., & taylor, d. a. (1973). “social penetration: the development of

interpersonal relationships. holt, rinehart and winston”.

- secunda, v. (1992). “intimacy: the essence of male and female relationships. bantam books”.
- “levenson”, r. w., & “gottman”, j. m. (1983). a social psychophysiological model of emotion and communication in couples. in l. berkowitz (ed.), advances in experimental social psychology (vol. 16, pp. 127-191). academic press.
- beebe, s. a., & beebe, s. j. (2019). interpersonal communication: relating to others (9th ed
- hernández, r., “fernández”, c. & “baptista”, p. (2014). “metodología de la investigación (6a ed.)”. méxico: mcgraw hill.
- “Arias”, f. (2012). “el proyecto de investigación: introducción a la metodología científica (6a ed.)”. caracas: episteme.
- “Creswell”, j. w. (2013). “research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.)”. thousand oaks, ca: sage.
- “Creswell”, j. w. (2014). research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). thousand oaks, ca: sage.
- “American psychological association”. (2020). “publication manual of the american psychological association (7th ed.)”. washington, dc: author.
- Ferguson, a. (2018). validity and reliability in research. journal of research methods, 12(2), 23-34.
- Johnson, b. (2019). understanding validity and reliability in research. research quarterly, 45(3), 54-65.
- Smith, j. (2020). “the importance of validity and reliability in research”.

journal of scientific methods, 18(4), 75-84.

- flick, u. (2015). introducción a la investigación cualitativa (5ta ed.). madrid, españa: morata.
- “Hernández”, r., “Fernández”, c., & “baptista”, p. (2014). “metodología de la investigación” (6ta ed.). méxico: mcgraw hill.
- Contreras, j. f., & gonzález, f. j. (2020).” la inteligencia emocional en la formación de docentes de educación básica en méxico”. revista iberoamericana de educación, 82(1), 1-15. <https://doi.org/10.35362/rie8214299>
- “Brackett”, m. a., & “katulak”, n. a. (2006). “emotional intelligence in the classroom: skill-based training for teachers and students”. in j. ciarochi, j. p. forgas, & j. d. mayer (eds.), emotional intelligence in everyday life: a scientific inquiry (pp. 255-273). psychology press.
- martínez, l. (2007). “comunicación y relaciones humanas. pearson educación”.fromm, e. (1956). “el arte de amar. paidós”.gibb, j. r. (1978). “confianza: una nueva perspectiva”. trillas.montenegro (2005:59) “desempeño docente”
- Camacho y hernández (2022) “estrategias motivacionales mejora el desempeño docente ecuador
- Pérez (2021) “relación entre la percepción de calidad educativa y desempeño docente, una mirada al caso panameño”.
- carrasco (2021) “percepción de autoeficacia y desempeño de una docente principiante en contexto de su formación inicia”l
- clavijo(2022) “estilos en el manejo de conflictos laborales reflejados en el desempeño laboral del personal docente de la unidad educativa amoretti de la

ciudad de la paz”.

- castillo(2021) “el presente trabajo de investigación se realizó en el sector educativo de la provincia de bolívar”.
- arteaga lópez (2022)en su investigación “clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la institución educativa san agustín, huanuco,2021”.
- ccalla (2022) en su investigación “acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas inmaculada corazón de maría y josé gálvez egusquiza de chilca, huancayo”.
- arroyo (2021) el análisis titulado: “relaciones interpersonales y rendimiento del profesor en los c.e. de inicial en la parroquia la sagrada familia- hualmay.”
- Carrera cano, german jesús (2021) la investigación “acompañamiento pedagógico y desempeño docente en educación básica alternativa en dos ugel de arequipa”.
- “desgaste profesional y desempeño docente en las sesiones virtuales de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de jacobo hunter”
- carrero(2021),” acompañamiento pedagógico y desempeño docente en educación básica alternativa en dos ugel” .
- escobar(2021)”las relaciones interpersonales y su relación con la satisfacción laboral en los docentes de la facultad de psicología, relaciones industriales y c.s. de la comunicación de la universidad nacional san agustín”.
- carpio(2020)”el desempeño docente del nivel secundario como efecto de la cultura organizacional en la institución educativa particular secundaria alexander fleming”.
- vera de cuba (2020)”desempeño docente y las competencias investigativas de

los estudiantes de maestría de la escuela de postgrado de una universidad privada de arequipa“.

- influencia de redes sociales en relaciones interpersonales y rendimiento académico en estudiantes de 11° de la ie general santander, (sibaté)
- desempeño según martínez et al (2016)
- toro (2020) “fortalecimiento de las relaciones interpersonales desde los lenguajes expresivos por medio de estrategias lúdico pedagógicas en la institución educativa jesús maría - el rosal “.
- Herrera (2020) La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Sagrado Corazón” de Arequipa.
- “Valdés, H.” (2004). “El desempeño del maestro y su evaluación. Pueblo y Educación”.
- “Freire, P.” (2005). “Pedagogía del oprimido. Siglo XXI Editores”.
- “Zubiría, M.” (2013). “La educación y el afecto deben ir de la mano. La Patria”.
- Sigüenza (2021) “El Desempeño docente: Bases Teóricas que Fundamentan los Elementos Para su Evaluación”.
- “The Social Problems of an Industrial Civilization” de Elton Mayo y los investigadores de la Universidad de Harvard (1945)”
- "The Hawthorne Legacy: A Reconsideration of the Impact of the Hawthorne Studies on Management Theory and Practice" de Andrew J. DuBrin (1990).
- "Hawthorne: A Critical Retrospective" de William G. Scott (1992).
- "Management and the Worker: Its Critics, and Developments in Human Relations in Industry" de F. J. Roethlisberger y W. J. Dickson (1939).
- “Hawthorne: Experiment and Myth" de D. B. Robertson (1979).



- “Definición de evaluación” chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.um.es/docencia/nicolas/menu/docencia/educsocial/conteyact/tema1/otros\_trabajos/definiciones\_evaluacion.pdf
- Podcamisky Garber, M., (2006). “El rol desde una perspectiva vincular. Reflexiones, 85(1-2), 179-187”.
- “Teoría educativa”  
https://teoriaeducativaugm.blogspot.com/2010/02/definiciones-de-teoria.html
- “Graterol, Ch.” (2001) “Evaluación del desempeño docente en su actuación como gerente de aula. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo”.
- “Izarra, D.”, “López”, M. y “Prince, E”. (2003) “El perfil del educador. Revista ciencias de la Educación, (21) 127-147”.
- Rodríguez, I (1999) “El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar N° 4 del Estado Aragua. Trabajo de grado de maestría no publicado. Universidad de Carabobo”
- “El concepto de relación (Delgado 2018)” chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.scielo.org.pe/pdf/rcudep/v17n2/a14v17n2.pdf
- “Publicado por Pérez y Gardey”. Actualizado el 9 de agosto de 2021. Dimensión - Qué es, en la física, definición y concepto. Disponible en https://definicion.de/dimension/
- Revista “Iberoamericana de Evaluación Educativa - Volumen 5, Número 1e (Francisco J. Tejedor, 2012)”

## WEBGRAFÍA

- [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s1011-22512006000200010&lng=es&tlng=es.](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1011-22512006000200010&lng=es&tlng=es)
- <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50296>
- <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35879>
- <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/unjbg/1019>
- <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2567>
- [https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1128/html#:~:text=desempe%c3%b1o%20del%20docente,-el%20desempe%c3%b1o%20es&text=es%20as%c3%ad%20que%20montenegro%20\(2005,al%20estudiante%20y%20al%20entorno%20interpersonales.pdf?sequence=1&isallowed=y](https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1128/html#:~:text=desempe%c3%b1o%20del%20docente,-el%20desempe%c3%b1o%20es&text=es%20as%c3%ad%20que%20montenegro%20(2005,al%20estudiante%20y%20al%20entorno%20interpersonales.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5697>
- <https://saposyprincesas.elmundo.es/consejos/actualidad/calendario-cientifico-escolar/>
- <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/189949>
- <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/186504>
- <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/30728>
- [castillo\(2021\) “el presente trabajo de investigación se realizó en el sector](#)

educativo de la provincia de bolívar”.

- <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32434?locale=de>
- [arteaga lópez \(2022\)en su investigación “clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la institución educativa san agustín, huanuco,2021”.](#)
- <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/5555>
- <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/8020>
- <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3347408>
- <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/256fb2a8-1e59-4371-b9a1-19dae2e12c6b>
- <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3126101>
- [carrero\(2021\),” acompañamiento pedagógico y desempeño docente en educación básica alternativa en dos ugel” .](#)
- <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/256fb2a8-1e59-4371-b9a1-19dae2e12c6b>
- [escobar\(2021](#)
- <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/7f089d49-9804-4341-a3ac-5bf7d62c51a5>
- <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3205878>
- <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/11265>
- [http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/6124/1/2021\\_gleidysconeo\\_mu%c3%bl0z.pdf](http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/6124/1/2021_gleidysconeo_mu%c3%bl0z.pdf)
- <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/#:~:text=el%20desempe%c3%bl0%20docente%20es%20un,del%20alcance%20de%20su%20des>

empe%c3%blo.

- Relaciones interpersonales según moreno et al (2018)  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s2219-71682021000300186#:~:text=las%20relaciones%20interpersonales%20son%20aquellas,moreno%20y%20perez%2c%202018\).](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2219-71682021000300186#:~:text=las%20relaciones%20interpersonales%20son%20aquellas,moreno%20y%20perez%2c%202018).)
- <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/competencias-docente>
- [https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/781/relaciones%](https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/781/relaciones%20interpersonales)
- <chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6b14606-3a92-4677-9793-4712889724c0/content>
- <http://www.lapatria.com/colegios/miguel-dezubiria-la-educacion-y-el-afecto-deben-ir-de-la-mano-41439>
- <file:///C:/Users/bryan/Downloads/Dialnet-EvaluacionDelDesempenoDocente-4571151.pdf>

# **ANEXOS**



## INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

### INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Dra. Eva Paula Apaza Paucar  
 INSTITUCION EDUCATIVA: I.E. 40121 **"Everardo Zapata Santillana"**  
 INSTRUMENTO MOTIVO DE INVESTIGACION: Cuestionario a directivos  
 AUTOR DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION:

- MORENO ZUÑIGA, LIDA LELIA
- PORRAS YARIN, BRYAN EDUARDO

#### ASPECTOS DE EVALUACION

MUY DEFICIENTE (1)                      DEFICIENTE (2)                      ACEPTABLE (3)  
 BUENO (4)                                      EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de antigüedades.					x
OBJETIVIDAD	Los ítems tienen coherencia con la variable en todas sus dimensiones e indicadores, tanto en su aspecto conceptual y operacional.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente a la gestión escolar.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con las definiciones conceptual y operacional de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, manera que permite agilizar la capacidad intelectual del principiante.			x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en calidad y cantidad.			x		
INTECCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y medir la capacidad intelectual de los participantes.			x		
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permite analizar, describir y explicar la realidad del motivo de investigación.			x		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento presentan similitud en la intencionalidad y coherencia para que el participante infiera sus conocimientos de acuerdo a la exploración lúdica.			x		
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.			x		
SUB TOTAL		-	-	18	4	10
TOTAL		32				

#### II. OPINION DE APLICABILIDAD

- Es aplicable

-EL PROMEDIO DE VALORACION :32

Arequipa, 12 julio del 2023

Dra. Eva Paula Apaza Paucar

DNI 29210956

Teléfono 971545244

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Dra. Eva Paula Apaza Paucar

INSTITUCION EDUCATIVA: I.E. 40121 **"Everardo Zapata Santillana"**

INSTRUMENTO MOTIVO DE INVESTIGACION: Cuestionario a docentes

AUTOR DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION:

- **MORENO ZUÑIGA, LIDA LELIA**
- **PORRAS YARIN, BRYAN EDUARDO**

**ASPECTOS DE EVALUACION**

MUY DEFICIENTE (1)

DEFICIENTE (2)

ACEPTABLE (3)

BUENO (4)

EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					x
OBJETIVIDAD	Los ítems tienen coherencia con la variable en todas sus dimensiones e indicadores, tanto en su aspecto conceptual y operacional.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente a la gestión escolar.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con las definiciones conceptual y operacional de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, manera que permite agilizar la capacidad intelectual del principiante.			x		
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en calidad y cantidad.			x		
INTECCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y medir la capacidad intelectual de los participantes.			x		
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permite analizar, describir y explicar la realidad del motivo de investigación.			x		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento presentan similitud en la intencionalidad y coherencia para que el participante infiera sus conocimientos de acuerdo a la exploración lúdica.			x		
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.			x		
SUB TOTAL		-	-	18	4	10
TOTAL		32				

**II. OPINION DE APLICABILIDAD**

- Es aplicable

-EI PROMEDIO DE VALORACION :32

Dra. Eva Paula Apaza Paucar

DNI 29210956

Teléfono 971545244

Arequipa, 12 julio del 2023



**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Dr. MARCELINO MENDOZA PAUCAR

INSTITUCION EDUCATIVA: I.E. 40121 **"Everardo Zapata Santillana"**

INSTRUMENTO MOTIVO DE INVESTIGACION: Cuestionario a directivos

AUTOR DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION:

- MORENO ZUÑIGA, LIDA LELIA
- PORRAS YARIN, BRYAN EDUARDO

**ASPECTOS DE EVALUACION**

MUY DEFICIENTE (1)

DEFICIENTE (2)

ACEPTABLE (3)

BUENO (4)

EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				✓	
OBJETIVIDAD	Los ítems tienen coherencia con la variable en todas sus dimensiones e indicadores, tanto en su aspecto conceptual y operacional.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente a la gestión escolar.				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con las definiciones conceptual y operacional de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, manera que permite agilizar la capacidad intelectual del principiante.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en calidad y cantidad.			✓		
INTECCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y medir la capacidad intelectual de los participantes.			✓		
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permite analizar, describir y explicar la realidad del motivo de investigación.			✓		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento presentan similitud en la intencionalidad y coherencia para que el participante infiera sus conocimientos de acuerdo a la exploración lúdica.				✓	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.				✓	
SUB TOTAL		-		9	24	-
TOTAL		33				

**II. OPINION DE APLICABILIDAD**

-El enunciado no presente espacio y tiempo en el que se desarrollará la investigación.

-Observado la matriz de consistencia especificar a qué dimensiones e indicadores corresponde cada ítem.

**-EI PROMEDIO DE VALORACIÓN: B U E N A**



Arequipa, 14 junio del 2023

Dr. MARCELINO MENDOZA PAUCAR

DNI: 29262189

Teléfono: 959839120

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Dr. MARCELINO MENDOZA PAUCAR

INSTITUCION EDUCATIVA: I.E. 40121 **"Everardo Zapata Santillana"**

INSTRUMENTO MOTIVO DE INVESTIGACION: Cuestionario a docentes

AUTOR DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION:

- MORENO ZUÑIGA, LIDA LELIA
- PORRAS YARIN, BRYAN EDUARDO

**ASPECTOS DE EVALUACION**

MUY DEFICIENTE (1)

DEFICIENTE (2)

ACEPTABLE (3)

BUENO (4)

EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				✓	
OBJETIVIDAD	Los ítems tienen coherencia con la variable en todas sus dimensiones e indicadores, tanto en su aspecto conceptual y operacional.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente a la gestión escolar.				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con las definiciones conceptual y operacional de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, manera que permite agilizar la capacidad intelectual del principiante.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en calidad y cantidad.			✓		
INTECCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y medir la capacidad intelectual de los participantes.			✓		
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permite analizar, describir y explicar la realidad del motivo de investigación.			✓		
COHERENCIA	Los ítems del instrumento presentan similitud en la intencionalidad y coherencia para que el participante infiera sus conocimientos de acuerdo a la exploración lúdica.				✓	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.				✓	
SUB TOTAL		-		9	24	-
TOTAL		33				

**II. OPINION DE APLICABILIDAD**

-El enunciado no presente espacio y tiempo en el que se desarrollará la investigación.

-Observado la matriz de consistencia especificar a qué dimensiones e indicadores corresponde cada ítem.

**-EI PROMEDIO DE VALORACIÓN: B U E N A**



Arequipa, 14 junio del 2023

Dr. MARCELINO MENDOZA PAUCAR

DNI: 29262189

Teléfono: 959839120

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:** Mg. KLENY ELIZABETH ARCE ESCOBEDO DELAGADO  
**NOMBRE PROYECTO:** LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. N° 40121 "EVERARDO ZAPATA SANTILLANA" – AREQUIPA, 2023

**INSTRUMENTO MOTIVO DE INVESTIGACION:** CUESTIONARIO PARA DIRECTIVOS

**AUTOR DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION:**

- MORENO ZUÑIGA, LIDA LELIA
- PORRAS YARIN, BRYAN EDUARDO

**II. ASPECTOS DE EVALUACION**


MUY DEFICIENTE (1)                      DEFICIENTE (2)                      ACEPTABLE (3)  
 BUENO (4)                                      EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems tienen coherencia con la variable en todas sus dimensiones e indicadores, tanto en sus aspectos conceptuales y operacional.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente a la gestión escolar.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con las definiciones conceptual y operacional de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, manera que permite agilizar la capacidad intelectual del principiante.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en calidad y cantidad.				x	
INTECCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y medir la capacidad intelectual de los participantes.				x	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permite analizar, describir y explicar la realidad del motivo de investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento presentan similitud en la intencionalidad y coherencia para que el participante infiera sus conocimientos de acuerdo a la exploración lúdica.			x		
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.				x	
SUB TOTAL		-	-	3	28	5
TOTAL		36				

**III. OPINION DE APLICABILIDAD**

- Observando la matriz de consistencia si es aplicable el presente instrumento
- PROMEDIO DE VALORACION ..... BUENO.....

AREQUIPA, 16 DE JUNIO DEL 2023

  
 \_\_\_\_\_  
 Mg. KLENY ELIZABETH ARCE ESCOBEDO DE  
 DELGADO

DNI 29208408

TELEFONO 957906162

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:** Mg. KLENY ELIZABETH ARCE ESCOBEDO DELAGADO  
**NOMBRE PROYECTO:** LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. N° 40121 "EVERARDO ZAPATA SANTILLANA" – AREQUIPA, 2023

**INSTRUMENTO MOTIVO DE INVESTIGACION:** CUESTIONARIO A LOS DOCENTES

**AUTOR DEL INSTRUMENTO DE EVALUACION:**

- MORENO ZUÑIGA, LIDA LELIA
- PORRAS YARIN BRYAN EDUARDO

**II. ASPECTOS DE EVALUACION**

MUY DEFICIENTE (1)

DEFICIENTE (2)

ACEPTABLE (3)

BUENO (4)

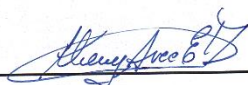
EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de antigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems tienen coherencia con la variable en todas sus dimensiones e indicadores, tanto en sus aspectos conceptuales y operacional.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico tecnológico y legal inherente a la gestión escolar.			x		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con las definiciones conceptual y operacional de las variables en todas sus dimensiones e indicadores, manera que permite agilizar la capacidad intelectual del principiante.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en calidad y cantidad.					x
INTECCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y medir la capacidad intelectual de los participantes.				x	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permite analizar, describir y explicar la realidad del motivo de investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento presentan similitud en la intencionalidad y coherencia para que el participante infiera sus conocimientos de acuerdo a la exploración lúdica.				x	
METODOLOGIA	Los procedimientos insertados responden al propósito de la investigación.				x	
SUB TOTAL		-	-	3	28	5
TOTAL		36				

**III. OPINION DE APLICABILIDAD**

- Observando la matriz de consistencia si es aplicable el presente instrumento
- PROMEDIO DE VALORACION .....BUENIO.....

AREQUIPA, 16 DE JUNIO DEL 2023



Mg. KLENY ELIZABETH ARCE ESCOBEDO DE  
DELGADO

DNI 29208408

TELEFONO 957906162

## Instrumento

Encuesta De Relaciones Interpersonales.

Estimada directora:

Agradecemos su cooperación en la encuesta, la cual tiene como meta recaudar información acerca de su opinión sobre las relaciones entre docentes y sus funciones en el Centro Educativo Everardo Zapata Santillana N° 40121.

Los resultados obtenidos a través de esta encuesta nos permitirán identificar áreas de mejora y fortalecimiento en nuestra institución, con el fin de dar buena enseñanza, en línea con las exigencias y objetivos de nuestros Estimados profesores y alumnos.

La encuesta se encuentra planificada con una serie de preguntas que abordan diversos temas relacionados con las relaciones interpersonales en el desempeño docente. Agradecemos su tiempo y compromiso al responderlas de forma honesta y objetiva.

Sus contestaciones serán llevadas de forma reservada y anónima, Los resultados serán compartidos con la comunidad educativa una vez analizados.

Atentamente,

Lida Lelia Moreno Zuñiga

Bryan Eduardo Porras Yarin

Ítem's	Preguntas	Sí	No	Observaciones
Dimensiones				
1.- Comunicación	¿Ha notado que los docentes demuestran habilidades efectivas de comunicación verbal y no verbal?			
2.- Comunicación	¿Considera que existe una comunicación abierta y efectiva entre los docentes y la dirección de la institución?			
3.- Confianza	¿Considera que se fomenta un clima de confianza y trabajo en equipo entre los docentes?			
4.- Confianza	¿Considera que se promueve la equidad, en las interacciones entre los docentes?			
5.- Empatía	¿Considera que los docentes establecen relaciones positivas y empáticas con los estudiantes?			
6.- Respeto	¿Considera que los docentes demuestran respeto y cortesía hacia sus colegas?			
7.- Respeto	¿Ha notado que los docentes promueven un ambiente inclusivo y respetuoso en el aula?			
8.- Respeto	¿Ha notado que se promueve la participación y el respeto en las reuniones y espacios de toma de decisiones entre los docentes?			
9.- Compromiso	¿Observa una colaboración efectiva entre los profesores en sus actividades curriculares?			
10.- Compromiso	¿Ha observado habilidades de liderazgo por parte de los docentes en su trabajo en equipo?			
11.- Compromiso	¿Considera que los docentes muestran disposición para ayudar y apoyar a sus colegas en momentos de necesidad?			
12.- Compromiso	¿Observa que los docentes se apoyan mutuamente en el desarrollo y mejora de sus habilidades pedagógicas?			
13.- Compromiso	¿Ha notado que los docentes reciben capacitación o formación en habilidades de relaciones interpersonales?			
14.- Compromiso	¿Observa que los docentes participan activamente en actividades extracurriculares que promueven la integración y el compañerismo?			
15.- Resolución de conflictos	¿Considera que los docentes resuelven los conflictos de manera asertiva y pacífica?			

Estimados docentes:

Agradecemos de antemano su colaboración en la actual encuesta, la cual tiene como meta recaudar información acerca de su opinión sobre diferentes aspectos relacionados con su experiencia en el centro educativo Everardo Zapata Santillana N° 40121.

Los resultados obtenidos a través de esta encuesta nos permitirán identificar áreas de mejora y fortalecimiento en nuestra institución, con el fin de dar buena enseñanza y en línea con las necesidades y objetivos de nuestros docentes.

La encuesta se encuentra planificada con una serie de preguntas que abordan diversos temas relacionados con las relaciones interpersonales en el desempeño docente. Agradecemos su tiempo y compromiso al responderlas de forma honesta y objetiva.

Sus contestaciones serán llevadas de forma reservada y anónima, Los resultados serán compartidos con la comunidad educativa una vez analizados.

Atentamente,

Lida Lelia Moreno Zuñiga

Bryan Eduardo Porras Yarin

Item´s	Preguntas	Sí	No	Observaciones
Dimensiones				
1.- Comunicación	¿Establecer un canal de comunicación efectivo y abierto con tu equipo de trabajo?			
2.- Comunicación	¿Estableces una comunicación clara y asertiva con los padres de familia?			
3.-Confianza	¿Demuestras confianza en la capacidad y habilidades de los tutores para respaldar el aprendizaje de los educandos?			
4.- Empatía	¿Demuestra empatía y comprensión hacia los miembros de tu equipo de trabajo?			
5.- Empatía	¿Muestras afecto y reconocimiento hacia los miembros de tu equipo de trabajo?			
6.- Empatía	¿Fomentas la interdependencia y el soporte mutuo entre los integrantes de tu equipo de trabajo?			
7.- Respeto	¿Muestras respeto hacia los miembros de tu equipo de trabajo en todo momento?			
8.-Respeto	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?			
9.- Compromiso	¿Fomentas la cooperación y el trabajo en equipo en tu escuela?			
10.-Compromiso	¿Estás vinculado con el crecimiento profesional y de tu equipo de trabajo?			
11.-Compromiso	¿Fomentas la cooperación y la colaboración activa de padres de familia en la educación de sus hijos?			
12.- Resolución de conflictos	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?			
13.- Resolución de conflictos	¿Fomentas la cooperación y contribución activa, de los papas en la enseñanza de los educandos?			



Item's	Preguntas	Sí	No	Observaciones
Dimensiones				
1.- Comunicación	¿Ha notado que los docentes demuestran habilidades efectivas de comunicación verbal y no verbal?	X		
2.- Comunicación	¿Considera que existe una comunicación abierta y efectiva entre los docentes y la dirección de la institución?	X		
3.- Confianza	¿Considera que se fomenta un clima de confianza y trabajo en equipo entre los docentes?	X		
4.- Confianza	¿Considera que se promueve la equidad y la igualdad de oportunidades en las interacciones entre los docentes?	X		
5.- Empatía	¿Considera que los docentes establecen relaciones positivas y empáticas con los estudiantes?			La mayoría de veces.
6.- Respccto	¿Considera que los docentes demuestran respcto y cortesía hacia sus colegas?	7		
7.- Respeto	¿Ha notado que los docentes promueven un ambiente inclusivo y respetuoso en el aula?	7		
8.- Respeto	¿Ha notado que se promueve la participación y el respeto en las reuniones y espacios de toma de decisiones entre los docentes?	X		
9.- Compromiso	¿Observa una colaboración efectiva entre los docentes en la planificación y ejecución de actividades educativas?	7		
10.- Compromiso	¿Ha observado habilidades de liderazgo por parte de los docentes en su trabajo en equipo?	7		
11.- Compromiso	¿Considera que los docentes muestran disposición para ayudar y apoyar a sus colegas en momentos de necesidad?	7		
12.- Compromiso	¿Observa que los docentes se apoyan mutuamente en el desarrollo y mejora de sus habilidades pedagógicas?	X		
13.- Compromiso	¿Ha notado que los docentes reciben capacitación o formación en habilidades de relaciones interpersonales?	7		
14.- Compromiso	¿Observa que los docentes participan activamente en actividades extracurriculares que promueven la integración y el compañerismo?	.		La mayoría de docentes.
15.- Resolución de conflictos	¿Considera que los docentes resuelven los conflictos de manera asertiva y pacífica?	X		

Item's	Preguntas	Sí	No	Observaciones
1.- Comunicación	¿Ha notado que los docentes demuestran habilidades efectivas de comunicación verbal y no verbal?	<input checked="" type="checkbox"/>		
2.- Comunicación	¿Considera que existe una comunicación abierta y efectiva entre los docentes y la dirección de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>		
3.- Confianza	¿Considera que se fomenta un clima de confianza y trabajo en equipo entre los docentes?	<input checked="" type="checkbox"/>		
4.- Confianza	¿Considera que se promueve la equidad y la igualdad de oportunidades en las interacciones entre los docentes?	<input checked="" type="checkbox"/>		
5.- Empatía	¿Considera que los docentes establecen relaciones positivas y empáticas con los estudiantes?	<input checked="" type="checkbox"/>		
6.- Respeto	¿Considera que los docentes demuestran respeto y cortesía hacia sus colegas?	<input checked="" type="checkbox"/>		algunos no
7.- Respeto	¿Ha notado que los docentes promueven un ambiente inclusivo y respetuoso en el aula?	<input checked="" type="checkbox"/>		
8.- Respeto	¿Ha notado que se promueve la participación y el respeto en las reuniones y espacios de toma de decisiones entre los docentes?	<input checked="" type="checkbox"/>		
9.- Compromiso	¿Observa una colaboración efectiva entre los docentes en la planificación y ejecución de actividades educativas?	<input checked="" type="checkbox"/>		Algunos no
10.- Compromiso	¿Ha observado habilidades de liderazgo por parte de los docentes en su trabajo en equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>		
11.- Compromiso	¿Considera que los docentes muestran disposición para ayudar y apoyar a sus colegas en momentos de necesidad?	<input checked="" type="checkbox"/>		
12.- Compromiso	¿Observa que los docentes se apoyan mutuamente en el desarrollo y mejora de sus habilidades pedagógicas?	<input checked="" type="checkbox"/>		
13.- Compromiso	¿Ha notado que los docentes reciben capacitación o formación en habilidades de relaciones interpersonales?	<input checked="" type="checkbox"/>		
14.- Compromiso	¿Observa que los docentes participan activamente en actividades extracurriculares que promueven la integración y el compañerismo?	<input checked="" type="checkbox"/>		
15.- Resolución de conflictos	¿Considera que los docentes resuelven los conflictos de manera asertiva y pacífica?	<input checked="" type="checkbox"/>		

Item's	Preguntas	Sí	No	Observaciones
Dimensiones				
1.- Comunicación	¿Establecer un canal de comunicación efectivo y abierto con tu equipo de trabajo?		X	
2.- Comunicación	¿Estableces una comunicación clara y asertiva con los padres de familia?	X		
3.-Confianza	¿Demuestras confianza en la capacidad y habilidades de los padres de familia para apoyar la educación de sus hijos?	X		
4.- Empatía	¿Demuestra empatía y comprensión hacia los miembros de tu equipo de trabajo?	X		
5.- Empatía	¿Muestras afecto y reconocimiento hacia los miembros de tu equipo de trabajo?	X		
6.- Empatía	¿Fomentas la interdependencia y el soporte mutuo entre los integrantes de tu equipo de trabajo?	X		
7.- Respeto	¿Muestras respeto hacia los miembros de tu equipo de trabajo en todo momento?	X		
8.-Respeto	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?	X		
9.- Compromiso	¿Fomentas la cooperación y el trabajo en equipo en tu escuela?	X		
10.-Compromiso	¿Estás vinculado con el crecimiento profesional y de tu equipo de trabajo?		X	
11.-Compromiso	¿Fomentas la cooperación y la colaboración activa de padres de familia en la educación de sus hijos?	X		
12.- Resolución de conflictos	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?	X		
13.- Resolución de conflictos	¿Fomentas la cooperación y la <b>colaboración</b> activa de padres de familia en la educación de sus hijos?	X		Fomento pero la respta es no hay apoyo a sus hijos

Item's	Preguntas	Sí	No	Observaciones
Dimensiones				
1.- Comunicación	¿Establecer un canal de comunicación efectivo y abierto con tu equipo de trabajo?	✓		
2.- Comunicación	¿Estableces una comunicación clara y asertiva con los padres de familia?	✓		
3.-Confianza	¿Demuestras confianza en la capacidad y habilidades de los padres de familia para apoyar la educación de sus hijos?	✓		
4.- Empatía	¿Demuestra empatía y comprensión hacia los miembros de tu equipo de trabajo?	✓		
5.- Empatía	¿Muestras afecto y reconocimiento hacia los miembros de tu equipo de trabajo?	✓		
6.- Empatía	¿Fomentas la interdependencia y el soporte mutuo entre los integrantes de tu equipo de trabajo?	✓		
7.- Respeto	¿Muestras respeto hacia los miembros de tu equipo de trabajo en todo momento?	✓		
8.-Respeto	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?	✓		
9.- Compromiso	¿Fomentas la cooperación y el trabajo en equipo en tu escuela?	✓		
10.-Compromiso	¿Estás vinculado con el crecimiento profesional y de tu equipo de trabajo?	✓		
11.-Compromiso	¿Fomentas la cooperación y la colaboración activa de padres de familia en la educación de sus hijos?	✓		
12.- Resolución de conflictos	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?	✓		
13.- Resolución de conflictos	¿Fomentas la cooperación y la <b>colaboración</b> activa de padres de familia en la educación de sus hijos?	✓		

Item's	Preguntas	Sí	No	Observaciones
Dimensiones				
1.- Comunicación	¿Establecer un canal de comunicación efectivo y abierto con tu equipo de trabajo?	X		
2.- Comunicación	¿Estableces una comunicación clara y asertiva con los padres de familia?	X		
3.-Confianza	¿Demuestras confianza en la capacidad y habilidades de los padres de familia para apoyar la educación de sus hijos?	X		
4.- Empatía	¿Demuestra empatía y comprensión hacia los miembros de tu equipo de trabajo?	X		
5.- Empatía	¿Muestras afecto y reconocimiento hacia los miembros de tu equipo de trabajo?	X		
6.- Empatía	¿Fomentas la interdependencia y el soporte mutuo entre los integrantes de tu equipo de trabajo?	X		
7.- Respeto	¿Muestras respeto hacia los miembros de tu equipo de trabajo en todo momento?	X		
8.-Respeto	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?	X		
9.- Compromiso	¿Fomentas la cooperación y el trabajo en equipo en tu escuela?	X		
10.-Compromiso	¿Estás vinculado con el crecimiento profesional y de tu equipo de trabajo?	X		
11.-Compromiso	¿Fomentas la cooperación y la colaboración activa de padres de familia en la educación de sus hijos?	X		
12.- Resolución de conflictos	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?	X		
13.- Resolución de conflictos	¿Fomentas la cooperación y la <b>colaboración</b> activa de padres de familia en la educación de sus hijos?	X		

Item's	Preguntas	Sí	No	Observaciones
Dimensiones				
1.- Comunicación	¿Establecer un canal de comunicación efectivo y abierto con tu equipo de trabajo?	X		
2.- Comunicación	¿Estableces una comunicación clara y asertiva con los padres de familia?	X		Con los que se interactúan por sus niños.
3.-Confianza	¿Demuestras confianza en la capacidad y habilidades de los padres de familia para apoyar la educación de sus hijos?		X	Por que no hay apoyo a sus niños.
4.- Empatía	¿Demuestra empatía y comprensión hacia los miembros de tu equipo de trabajo?	X		
5.- Empatía	¿Muestras afecto y reconocimiento hacia los miembros de tu equipo de trabajo?	X		
6.- Empatía	¿Fomentas la interdependencia y el soporte mutuo entre los integrantes de tu equipo de trabajo?	X		
7.- Respeto	¿Muestras respeto hacia los miembros de tu equipo de trabajo en todo momento?	X		
8.-Respeto	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?	X		
9.- Compromiso	¿Fomentas la cooperación y el trabajo en equipo en tu escuela?	X		
10.-Compromiso	¿Estás vinculado con el crecimiento profesional y de tu equipo de trabajo?	X		
11.-Compromiso	¿Fomentas la cooperación y la colaboración activa de padres de familia en la educación de sus hijos?	X		Cuando se piden van a la D.E. a los docentes apoyo de sus hijos.
12.- Resolución de conflictos	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?	X		
13.- Resolución de conflictos	¿Fomentas la cooperación y la <b>colaboración</b> activa de padres de familia en la educación de sus hijos?	X		Deben apoyar a sus niños con los trabajos escolares.

Item's	Preguntas	Si	No	Observaciones
Dimensiones				
1.- Comunicación	¿Establecer un canal de comunicación efectivo y abierto con tu equipo de trabajo?	✓		
2.- Comunicación	¿Estableces una comunicación clara y asertiva con los padres de familia?	✓		
3.-Confianza	¿Demuestras confianza en la capacidad y habilidades de los padres de familia para apoyar la educación de sus hijos?		✓	
4.- Empatía	¿Demuestra empatía y comprensión hacia los miembros de tu equipo de trabajo?	✓		
5.- Empatía	¿Muestras afecto y reconocimiento hacia los miembros de tu equipo de trabajo?	✓		
6.- Empatía	¿Fomentas la interdependencia y el soporte mutuo entre los integrantes de tu equipo de trabajo?	✓		
7.- Respeto	¿Muestras respeto hacia los miembros de tu equipo de trabajo en todo momento?	✓		
8.-Respeto	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?	✓		
9.- Compromiso	¿Fomentas la cooperación y el trabajo en equipo en tu escuela?		✓	
10.-Compromiso	¿Estás vinculado con el crecimiento profesional y de tu equipo de trabajo?		✓	
11.-Compromiso	¿Fomentas la cooperación y la colaboración activa de padres de familia en la educación de sus hijos?	✓		
12.- Resolución de conflictos	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?	✓		
13.- Resolución de conflictos	¿Fomentas la cooperación y la <b>colaboración</b> activa de padres de familia en la educación de sus hijos?	✓		

Item's	Preguntas	Sí	No	Observaciones
Dimensiones				
1.- Comunicación	¿Establecer un canal de comunicación efectivo y abierto con tu equipo de trabajo?	X		
2.- Comunicación	¿Estableces una comunicación clara y asertiva con los padres de familia?	X		
3.-Confianza	¿Demuestras confianza en la capacidad y habilidades de los padres de familia para apoyar la educación de sus hijos?		X	
4.- Empatía	¿Demuestra empatía y comprensión hacia los miembros de tu equipo de trabajo?	X		
5.- Empatía	¿Muestras afecto y reconocimiento hacia los miembros de tu equipo de trabajo?	X		
6.- Empatía	¿Fomentas la interdependencia y el soporte mutuo entre los integrantes de tu equipo de trabajo?		X	
7.- Respeto	¿Muestras respeto hacia los miembros de tu equipo de trabajo en todo momento?	X		
8.-Respeto	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?	X		
9.- Compromiso	¿Fomentas la cooperación y el trabajo en equipo en tu escuela?	X		
10.-Compromiso	¿Estás vinculado con el crecimiento profesional y de tu equipo de trabajo?		X	
11.-Compromiso	¿Fomentas la cooperación y la colaboración activa de padres de familia en la educación de sus hijos?	X	~	
12.- Resolución de conflictos	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?	X		
13.- Resolución de conflictos	¿Fomentas la cooperación y la <b>colaboración</b> activa de padres de familia en la educación de sus hijos?	X		



Item's	Preguntas	Sí	No	Observaciones
Dimensiones				
1.- Comunicación	¿Establecer un canal de comunicación efectivo y abierto con tu equipo de trabajo?	X		
2.- Comunicación	¿Estableces una comunicación clara y asertiva con los padres de familia?	X		
3.-Confianza	¿Demuestras confianza en la capacidad y habilidades de los padres de familia para apoyar la educación de sus hijos?	X		
4.- Empatía	¿Demuestra empatía y comprensión hacia los miembros de tu equipo de trabajo?		X	
5.- Empatía	¿Muestras afecto y reconocimiento hacia los miembros de tu equipo de trabajo?		X	
6.- Empatía	¿Fomentas la interdependencia y el soporte mutuo entre los integrantes de tu equipo de trabajo?	X		
7.- Respeto	¿Muestras respeto hacia los miembros de tu equipo de trabajo en todo momento?	X		
8.-Respeto	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?	X		
9.- Compromiso	¿Fomentas la cooperación y el trabajo en equipo en tu escuela?		X	
10.-Compromiso	¿Estás vinculado con el crecimiento profesional y de tu equipo de trabajo?	X		
11.-Compromiso	¿Fomentas la cooperación y la colaboración activa de padres de familia en la educación de sus hijos?	X		
12.- Resolución de conflictos	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?	X		
13.- Resolución de conflictos	¿Fomentas la cooperación y la <b>colaboración</b> activa de padres de familia en la educación de sus hijos?		X	

Item's	Preguntas	Sí	No	Observaciones
Dimensiones				
1.- Comunicación	¿Establecer un canal de comunicación efectivo y abierto con tu equipo de trabajo?	X		
2.- Comunicación	¿Estableces una comunicación clara y asertiva con los padres de familia?	X		
3.-Confianza	¿Demuestras confianza en la capacidad y habilidades de los padres de familia para apoyar la educación de sus hijos?		X	
4.- Empatía	¿Demuestra empatía y comprensión hacia los miembros de tu equipo de trabajo?	X		
5.- Empatía	¿Muestras afecto y reconocimiento hacia los miembros de tu equipo de trabajo?		X	
6.- Empatía	¿Fomentas la interdependencia y el soporte mutuo entre los integrantes de tu equipo de trabajo?	X		
7.- Respeto	¿Muestras respeto hacia los miembros de tu equipo de trabajo en todo momento?	X		
8.-Respeto	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?	X		
9.- Compromiso	¿Fomentas la cooperación y el trabajo en equipo en tu escuela?	X		
10.-Compromiso	¿Estás vinculado con el crecimiento profesional y de tu equipo de trabajo?			
11.-Compromiso	¿Fomentas la cooperación y la colaboración activa de padres de familia en la educación de sus hijos?	X		
12.- Resolución de conflictos	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?	X		
13.- Resolución de conflictos	¿Fomentas la cooperación y la <b>colaboración</b> activa de padres de familia en la educación de sus hijos?	X		

Item's	Preguntas	Sí	No	Observaciones
Dimensiones				
1.- Comunicación	¿Establecer un canal de comunicación efectivo y abierto con tu equipo de trabajo?	X		
2.- Comunicación	¿Estableces una comunicación clara y asertiva con los padres de familia?	X		
3.-Confianza	¿Demuestras confianza en la capacidad y habilidades de los padres de familia para apoyar la educación de sus hijos?		X	
4.- Empatía	¿Demuestra empatía y comprensión hacia los miembros de tu equipo de trabajo?	X		
5.- Empatía	¿Muestras afecto y reconocimiento hacia los miembros de tu equipo de trabajo?	X		
6.- Empatía	¿Fomentas la interdependencia y el soporte mutuo entre los integrantes de tu equipo de trabajo?	X		
7.- Respeto	¿Muestras respeto hacia los miembros de tu equipo de trabajo en todo momento?	X		
8.-Respeto	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?	X		
9.- Compromiso	¿Fomentas la cooperación y el trabajo en equipo en tu escuela?		X	
10.-Compromiso	¿Estás vinculado con el crecimiento profesional y de tu equipo de trabajo?		X	
11.-Compromiso	¿Fomentas la cooperación y la colaboración activa de padres de familia en la educación de sus hijos?		X	
12.- Resolución de conflictos	¿Muestras respeto hacia los padres de familia en todo momento?		X	
13.- Resolución de conflictos	¿Fomentas la cooperación y la <b>colaboración</b> activa de padres de familia en la educación de sus hijos?	X		


 PERÚ  
 Ministerio  
 de Educación

**FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE - 2023**

NOMBRE DE LA I.E.		N° 40121 EVERARDO ZAPATA SANTILLANA		Cod. Mod.	0219287
APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE VISITADO		Fany Yanet Cardoso Rodriguez.			
NIVEL	I	P	X	S	ESPECIALIDAD PRIMARIA
<b>DATOS DE LA OBSERVACIÓN</b>					
GRADO	2° A		ÁREA CURRICULAR	Educación Física.	
FECHA		2023	HORA INICIO	9:45.	HORA DE TÉRMINO 10:30.
EdA	Reafirmamos nuestra identidad nacional.				
SESION DE APRENDIZAJE	"Conducción del balón con la parte interna del pie". 18 estud.				
N° DE ESTUDIANTES PRESENTES DURANTE LA OBSERVACIÓN	18		TIEMPO DE OBSERVACION	45'	
NOMBRE COMPLETO DEL ESPECIALISTA/DIRECTOR/SUBDIRECTOR	FRIDA EDELYN ESQUICHE A STOQUILCA				

**REGISTRO DE CONDUCTAS OBSERVADAS**

DESEMPEÑO Y ASPECTOS	CONDUCTAS OBSERVADAS (evidencias)
<p><u>Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje</u></p> <p>› Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.</p> <p>› Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.</p> <p>› Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.</p>	<p>La docente presenta a los est. el juego asura y cemenb.</p> <p>La niños preguntan y la docente responde.</p> <p>Podemos hacer todo:</p> <p>No debemos subir a las veredas.</p> <p>Toda observen lo que voy a realizar. Toco la pelot. y la dirijo. luego recojo la pelota y regreso. ¿Quién terminó antes? ¿Están yendo derecho?</p>
<p><u>Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</u></p> <p>› Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p>	<p>¿Qué pasa si no cumplimos con las normas y reglas en un juego?</p> <p>- Podemos tener accidentes, graves, nos podemos romper un hueso.</p> <p>- No vamos a continuar con el juego.</p> <p>Cada vez tenemos que hacerlo mejor.</p> <p>Realiza la actividad. Genial. Muy bien, lo está haciendo muy bien.</p>

Ahora trabajaremos en obstáculos, ¿qué tenemos que tener en cuenta? Tenemos que tener más cuidado. Por hacerlo rápido podemos perder la pelota. ¿Que hemos trabajado hoy? Como dirigir la pelota ¿con qué parte del pie trabajamos? Parte interna del pie. Aplausos para todos.

DESEMPEÑO Y ASPECTOS	CONDUCTAS OBSERVADAS (evidencias)
<p><u>Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.</li> <li>› Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas</li> </ul>	<p>¿Por qué calentamos los tobillos? Porque vamos a correr y no los debemos lastimar.</p> <p>Diferenciamos las pelotas: ¿Qué características tiene esta pelota? ¿Por qué disciplina será?</p> <p>Conducimos la pelota con el pie ¿Qué sellamos la parte delantera del pie? La parte externa del pie. y la otra parte interna. el talón formamos el...</p> <p>Conducimos en cualquier parte del pie.</p> <p>¿Para qué está construido con el arco? Para meter gol.</p>
<p><u>Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.</li> <li>› Cordialidad o calidez que transmite el docente.</li> <li>› Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.</li> </ul>	<p>Continuamos con el calentamiento, ¿les gusta? Si, porque lo hacemos, todos debemos hacerlo, Si, si no lo hacemos nos podemos lastimar los músculos.</p> <p>Calentamos hombros, giramos la cabeza.</p> <p>Calentamos los tobillos ¿Porque? porque vamos a correr.</p> <p>Voy a repartir las pelotas, todos esperan en sus lugares.</p> <p>Los niños que terminan se van a lavar las manos y esperan a sus compañeros en orden, los demás terminan la actividad.</p>
<p>Marca: SI / NO</p>	



<p><b><u>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.</u></b></p> <p>› Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato.</p> <p>› Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.</p>	<p>Quiero q' me expliquen si cumplieron o no con las normas. Yo si cumpli. Yo no, subí a la vereda y casi me caigo. Muy bien, las niños lo hicieron bien al igual q' la niña. Niños, no se olviden tener en cuenta respeto la orden de llegada. Todos empiezan al toque del silbato, primero niños luego niñas. Muy bien Silvana. La q' se lavaron la mano van tomando su asiento. Muy bien, y hemos terminado, todos manos arriba, manos a la cabeza. Aplausos por todos.</p>
<p><b>Marca:</b> SI / <del>NO</del></p>	

**RESULTADO**

<b>Rúbricas</b>	<b>Nivel de logro</b>			
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	I	II	<del>III</del>	IV
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	I	II	<del>III</del>	IV
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	I	II	<del>III</del>	IV
Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	I	II	<del>III</del>	IV
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	I	II	<del>III</del>	IV

**RECOMENDACIONES SOBRE LA RÚBRICA APLICADA**

Practicar con frecuencia la pregunta y respuesta y nuevamente pregunta y respuesta, van construyendo en los estudiantes conocimientos de orden superior.

---



---



---



---



---



---



---

INSTRUMENTO 2: PLANIFICACIÓN DEL DOCENTE				
	CRITERIOS	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
1	El/la docente tiene su programación anual, en base a las necesidades de aprendizaje identificadas en el diagnóstico.	✓		
2	El/la docente tiene su EdA considerando los siguientes elementos: situación significativa, propósitos de aprendizaje y secuencia de actividades.	✓		
	2.1 La situación significativa ubica a los estudiantes en un contexto específico, contempla sus intereses o necesidades de aprendizaje, y representa un reto o desafío para ellos (moviliza las competencias previstas en los propósitos de aprendizaje).	✓		
	2.2 Existe <b>relación entre los propósitos de aprendizaje</b> (competencias, capacidades, desempeños) y las <b>evidencias e instrumentos de evaluación</b> .	✓		
	2.3 La <b>secuencia de sesiones</b> planteada en la unidad está orientada a resolver el reto o desafío planteado.	✓		
3	<b>3.1 El título de la sesión</b> comunica la actividad principal o el producto que se obtendrá en la sesión.	✓		
	<b>3.2 Los propósitos de aprendizaje</b> indican las competencias, los desempeños, <b>criterios de evaluación</b> y enfoques transversales que se desarrollarán en la sesión.	✓		
	<b>3.3 El propósito pedagógico</b> se escribe en términos de desempeños y comunica su <b>sentido social</b> para abordar o resolver el reto.	✓		
	3.4 Se prevé compartir con los estudiantes lo que van a aprender y los criterios de evaluación.	✓		
	3.5 Se evidencia la secuencia de los procesos didácticos según la competencia a trabajar.	✓		
	3.6 Se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	✓		
4	El/la docente en su planificación curricular incluye instrumentos que respondan al proceso de evaluación formativa de las competencias del área y competencias transversales.	✓		
5	<i>El/la docente tiene un registro auxiliar de evaluación.</i>	✓		
6	<i>El/la docente tiene un registro de asistencia.</i>	✓		
7	El/la docente cuenta con sesiones de refuerzo escolar.	✓		
8	El/la docente cuenta con Plan de tutoría.			
9	El/la docente cuenta con sesiones de tutoría.			



10	El/la docente cuenta con resultados de la evaluación diagnóstica.			
----	---	--	--	--

INSTRUMENTO 3: MATERIAL EDUCATIVO - MINEDU				
	CRITERIOS	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
1	Evidencia el uso de los cuadernos de trabajo MINEDU, en sus programaciones.	-		
2	Evidencia el uso de los cuadernos de trabajo (avance de páginas)	-		
3	Utiliza el material educativo: Kit de ciencia, kit de matemática, tabletas, textos de biblioteca en el desarrollo de sesiones.	-		
4	Los textos de la biblioteca están a la vista y alcance de los estudiantes	-		

**RECOMENDACIONES**

*Colocar las E de A. en forma permanente en el Google Drive.*

---



---



---



---



---

**COMPROMISO DEL DOCENTE:**

---



---



---



---



---

\_\_\_\_\_  
Especialista

 Frida Edelyn Esquivel Astorga  
 SUB DIRECTORA PRIMARIA  
 Director (a)

  
 Docente Monitoreado





## FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE - 2023

NOMBRE DE LA I.E.	N° 40121 EVERARDO ZAPATA SANTILLANA	Cod. Mod.	0219287
-------------------	-------------------------------------	-----------	---------

APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE VISITADO		Marjori Vasquez Aguedo	
NIVEL	I	P	X
SPECIALIDAD		PRIMARIA	

DATOS DE LA OBSERVACIÓN			
GRADO	6º	ÁREA CURRICULAR	Comunicación
FECHA	04/07/2023	HORA INICIO	8:00
EdA	Reafirmamos nuestra identidad nacional.		
SESION DE APRENDIZAJE	Escritura y Revisión de leyendas		
N° DE ESTUDIANTES PRESENTES DURANTE LA OBSERVACIÓN	30	TIEMPO DE OBSERVACION	
NOMBRE COMPLETO DEL ESPECIALISTA/DIRECTOR/SUBDIRECTOR	FRIDA EDELYN ESQUICHE A STOQUILCA		

## REGISTRO DE CONDUCTAS OBSERVADAS

DESEMPEÑO Y ASPECTOS	CONDUCTAS OBSERVADAS (evidencias)
<p><u>Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje</u></p> <p>› Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.</p> <p>› Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.</p> <p>› Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.</p>	<p>Los estudiantes realizan como un reto la dinámica del pape-pi-po-pu.</p> <p>La docente va a cada grupo a ver los avances en sus apuntes y preguntando ejemplo: ¿Qué necesitan Luciano?</p>
<p><u>Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</u></p> <p>› Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p>	<p>Solo tienen que encontrar en un círculo la sílaba que tiene la mayor fuerza de voz. Cuando hayan concluido el círculo para adelante a pegar la palabra.</p> <p>¿Qué fracturamos hoy? La sílaba tónica. ¿En las sí no encontramos si se llaman? Atonas: las ¿Cuál es el propósito del día de hoy? RECONOCER LAS PALABRAS SEGÚN LA UBICACIÓN DE LA SÍLABA TÓNICA.</p> <p>¿Ahora vamos a ver cuándo tildan las palabras?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las agudas: ¿cuándo tildan? Cuando terminan en n, s o vocal.</li> <li>- Las graves: (toda la contraria de la aguda): cuando terminan en un guión consonante menos n, o s.</li> <li>- Las esdrújulas y sobresdrújulas - siempre.</li> </ul>



¿Qué clases de sílabas tienen ferenos otros respón  
 p guda, granollon, endrijet, v bu eadrijet  
 la docente coloca en l. pizorra te le fo m ca  
 lo endrijet y e quieru de lo repuat e' cuet e' m' e' b  
 lo tónica? fo', como sellone? ¿Cuíd en lo abun sílabo  
 cuál e' la penúltima? ni, ¿cuíd en lo antepenúltima sílabo?  
 Sebastián cué son do nombre de lo palabra según  
 su abicacón en l. sílabo tónica.  
 Para que noj sirve lo que hemo apscudido? Respuón  
 Para tener buen ortografía, para saber tilder adecuadamente  
 No sirve por lo vide porque vamos a escribir adecuadamente  
 en el momento de la revisión, debemos lograr un mejorando  
 por lo estudio superior

DESEMPEÑO Y ASPECTOS	CONDUCTAS OBSERVADAS (evidencias)
<p><u>Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.</li> <li>› Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas</li> </ul>	<p>En nuestro alfabeto que clases de letra ferenos vocales y consonante: las vocales estan agrupadas, si, en abierta y cerradas. ¿Cué son lo abiertas y cué lo cerradas? ¿a ay lo o son cerradas pronuncialas y explica como feren la boca - abierta, entonces ¿cué clase de vocal es? es abierta deo abierta usamos. Pregunta lo letra: Pregunta haber vocales sin consonantes pero bman vocales, pero no pueden haber consonantes sin sílabo por consonante. Sílabo es consonante.                  Encuentra la sílabo tónica de lo siguientes palabras Perú:                  Es importante que primero identifiquen lo sílabo tónica. luego donde está ubicada por saber que clase de sílabo es. ¿Dónde colocan esta palabras? Perú, Independencia, marzo, tierra, los buyerelo, felizmente.                  ¿Cuándo coloca la tilde sobre lo vocal?</p>
<p><u>Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.</li> <li>› Cordialidad o calidez que transmite el docente.</li> <li>› Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.</li> </ul>	<p>Todos lo niños quieru porhapo levantar lo mano.                  Su compañero Diego cuenta lo palabra sílabo en el diccionario y quieru leerlo: Es el sonido que se emite en una sola fuere de voz. Muy bien Diego. Tomeu epunta en su cuaderno. Alejandro está trabajando muy bien, su cuaderno está bonito.                  Chicos, estén atentos porque al terminar el dialogo voy a entregar una ficha que deben resolver con lo conocimientos adquiridos.</p>
<p><u>Marca:</u> SI / NO</p>	



<p><b>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.</b></p> <p>› Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato.</p> <p>› Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.</p>	<p>Recuerden las normas de convivencia: "Respetan todos. Levantar la mano para hablar. Participar activamente. Todos están de acuerdo."</p> <p>¡No se borran las normas, solo se recuerdan que siempre debemos de cumplirlas.</p>
<p><b>Marca:</b> SI / NO</p>	

**RESULTADO**

<b>Rúbricas</b>	<b>Nivel de logro</b>			
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	I	II	<del>III</del>	IV
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	I	II	<del>III</del>	IV
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	I	II	<del>III</del>	IV
Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	I	II	<del>III</del>	IV
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	I	II	<del>III</del>	IV

**RECOMENDACIONES SOBRE LA RÚBRICA APLICADA**

Avanzar de lo simple a lo complejo hasta que vea el estudiante, en especial los que más lo necesitan comprendan.

Realizar permanente monitoreo activo a los estudiantes para lograr la comprensión (preguntas y diálogos, problemas formulados a la clase guiándolos al análisis hallando ellos mismos la solución por descubrimiento o reflexión).

INSTRUMENTO 2: PLANIFICACIÓN DEL DOCENTE				
	CRITERIOS	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
1	El/la docente tiene su programación anual, en base a las necesidades de aprendizaje identificadas en el diagnóstico.	✓		
2	El/la docente tiene su EdA considerando los siguientes elementos: situación significativa, propósitos de aprendizaje y secuencia de actividades.	✓		
	2.1 La situación significativa ubica a los estudiantes en un contexto específico, contempla sus intereses o necesidades de aprendizaje, y representa un reto o desafío para ellos (moviliza las competencias previstas en los propósitos de aprendizaje).	✓		
	2.2 Existe <b>relación entre los propósitos de aprendizaje</b> (competencias, capacidades, desempeños) y las <b>evidencias e instrumentos de evaluación</b> .	✓		
	2.3 La <b>secuencia de sesiones</b> planteada en la unidad está orientada a resolver el reto o desafío planteado.	✓		
3	<b>3.1 El título de la sesión</b> comunica la actividad principal o el producto que se obtendrá en la sesión.	✓		
	<b>3.2 Los propósitos de aprendizaje</b> indican las competencias, los desempeños, <b>criterios de evaluación</b> y enfoques transversales que se desarrollarán en la sesión.	✓		
	<b>3.3 El propósito pedagógico</b> se escribe en términos de desempeños y comunica su <b>sentido social</b> para abordar o resolver el reto.	✓		
	<b>3.4 Se prevé</b> compartir con los estudiantes lo que van a aprender y los criterios de evaluación.	✓		
	<b>3.5 Se evidencia</b> la secuencia de los procesos didácticos según la competencia a trabajar.	✓		
	<b>3.6 Se evidencia</b> el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	✓		
4	El/la docente en su planificación curricular incluye instrumentos que respondan al proceso de evaluación formativa de las competencias del área y competencias transversales.	✓		
5	<i>El/la docente tiene un registro auxiliar de evaluación.</i>	✓		
6	<i>El/la docente tiene un registro de asistencia.</i>	✓		
7	El/la docente cuenta con sesiones de refuerzo escolar.	✓		
8	El/la docente cuenta con Plan de tutoría.	✓		
9	El/la docente cuenta con sesiones de tutoría.	✓		



10	El/la docente cuenta con resultados de la evaluación diagnóstica.			
----	---	--	--	--

INSTRUMENTO 3: MATERIAL EDUCATIVO - MINEDU				
	CRITERIOS	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
1	Evidencia el uso de los cuadernos de trabajo MINEDU, en sus programaciones.	✓		
2	Evidencia el uso de los cuadernos de trabajo (avance de páginas)	✓		
3	Utiliza el material educativo: Kit de ciencia, kit de matemática, tabletas, textos de biblioteca en el desarrollo de sesiones.			Se cuenta a biblioteca de la I.E.
4	Los textos de la biblioteca están a la vista y alcance de los estudiantes	✓		

**RECOMENDACIONES**

- Cumplir con las sesiones selladas en forma diaria o semanal.
- Subir las EdeA. y planes en el google drive.

**COMPROMISO DEL DOCENTE:**

Seguir trabajando según las necesidades de mis estudiantes.

\_\_\_\_\_  
Especialista

   
\_\_\_\_\_  
Prácticante Asignado  
Director (a)

  
\_\_\_\_\_  
Docente Monitoreado



## FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE - 2023

NOMBRE DE LA I.E.	N° 40121 EVERARDO ZAPATA SANTILLANA			Cod. Mod.	0219287
APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE VISITADO		Orieli			
NIVEL	I	P	X	S	ESPECIALIDAD PRIMARIA
DATOS DE LA OBSERVACIÓN					
GRADO	5° "U"			ÁREA CURRICULAR	Matemática.
FECHA	13	06	2023	HORA INICIO	9:45. HORA DE TÉRMINO 11:15.
EdA					
SESION DE APRENDIZAJE	"Resolvemos problemas de divisiones de fracciones 23 estudiantes.				
N° DE ESTUDIANTES PRESENTES DURANTE LA OBSERVACIÓN				TIEMPO DE OBSERVACION	90'
NOMBRE COMPLETO DEL ESPECIALISTA/DIRECTOR/SUBDIRECTOR		FRIDA EDELYN ESQUICHE A STOQUILCA			

## REGISTRO DE CONDUCTAS OBSERVADAS

DESEMPEÑO Y ASPECTOS	CONDUCTAS OBSERVADAS (evidencias)
<p><u>Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje</u></p> <p>› Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.</p> <p>› Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.</p> <p>› Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.</p>	<p>D: Se presenta un video con el q se los estudiantes están atentos. Escuchan atentamente la estrategia de dividir fracciones; multiplicando en forma diagonal. Cual es el propósito de día? Aprender a solucionar = resolver problemas con divisiones de fracciones. Los estudiantes señalaron <math>\frac{1}{4}</math> de la jarra y pirata.</p>
<p><u>Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</u></p> <p>› Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p>	<p>D: ¿Cuál es la operación que permite separar, agrupar en partes iguales una cantidad grande? Se presenta el problema a resolver: Le doctra pregunta: ¿Cuánto es la capacidad de la jarra de limón? ¿Cuánto es la capacidad del vaso? ¿Cuánto no pide el problema? Los niños responden: "1 litro cada jarra", el vaso tiene la capacidad de <math>\frac{1}{4}</math>, El problema no pide ser cuantas veces de un <math>\frac{1}{4}</math> necesitan? En esta parte están dibujando jarras, pregunta ¿Cuántas jarras hay? Cada jarra divide en 4 partes.</p>

La estrategia utilizada por su compañero es la cruzada o diagonal.  
 les explicaré 2 estrategias más: en la división invertimos  
 a segunda fracción y multiplicamos.  
 $\frac{7}{2} \times \frac{4}{1} = \frac{28}{2} = 14$   
 Colocamos la fracción como división y simplificamos.  
 $\frac{7}{2} \div \frac{1}{4} = \frac{7}{2} \times \frac{4}{1} = 14$   
 Recuerden niños que solo en la multiplicación podemos simplificar. en suma y resta solo se simplifica en el resultado.

DESEMPEÑO Y ASPECTOS	CONDUCTAS OBSERVADAS (evidencias)
<p><u>Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.</li> <li>› Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas</li> </ul>	<p>¿Cuántos vasos necesitamos para leer 3 libros <math>\frac{1}{2}</math>?                  Todos los niños cuentan y al terminar responden "14 vasos"                  ¿cuando hablen de repartir? ¿Qué hacemos?                  N: Responder dividimos.                  Primero tenemos que: N: Convertir los números mixtos a fracción.                  ¿Cuándo y cómo no puedo simplificar? cómo se llama la fracción? Estudiante: fracción irreducible.                  ¿cómo van aprendidos? A simplificar fracciones a Dividir fracciones: en símbolos y con símbolos.                  ¿Cómo lo aprendimos? Tratando de resolver problemas con dibujos, gráficos y números.                  Aprendimos problemas, 2 problemas.</p>
<p><u>Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.</li> <li>› Cordialidad o calidez que transmite el docente.</li> <li>› Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.</li> </ul>	<p>"Todos pueden resolver hijitos"                  N: Todo vamos a dividir.                  D: Si se equivocan está bien, al corregir van aprendiendo.                  Cada uno puede resolver, todos deben de trabajar para hallar la respuesta, no vale copiarse la respuesta, esfuercense para hallar el resultado.                  Si les salió una respuesta diferente no se preocupen todas las respuestas valen, no servirán para redobrar un mejor aprendizaje.                  Un niño pide salir a resolver el problema a la pizarra. El docente accede.                  ¿Qué dijo David Corón al final? : Felicísimo ¿no?</p>
<p><u>Marca:</u> SI / NO</p>	



<p><b><u>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.</u></b></p> <p>› Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato.</p> <p>› Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.</p>	<p>Recordemos 2 normas del aula.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Llegamos puntual al colegio</li> <li>- Escuchar en silencio cuando los demás hablan</li> <li>- Respetar las opiniones de los compañeros.</li> </ul> <p>Todos los niños respaldan y siempre cumplen con las normas.</p> <p>Los estudiantes respaldan "Daniel Cerna" dijo Faulstich ¿no?.</p>
<p><b>Marca:</b> SI / NO</p>	

**RESULTADO**

<b>Rúbricas</b>	<b>Nivel de logro</b>			
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	I	II	<del>III</del>	IV
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	I	II	<del>III</del>	IV
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	I	II	<del>III</del>	IV
Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	I	II	III	IV
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	I	II	III	IV

**RECOMENDACIONES SOBRE LA RÚBRICA APLICADA**

Preguntar: ¿Alguien logró resolver de otra manera?

La importancia del razonamiento en el estudiante: Razonar es la capacidad de resolver problemas novedosos, realizar inferencias, extraer conclusiones y establecer relaciones lógicas. La Creatividad es la capacidad de generar nuevas ideas o conceptos, establecer nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, hallar soluciones originales. Pensamiento Crítico: Toma de postura fundamentada, argumentada con un análisis previo. Logro Pensamiento de orden superior: Intercambio constante y sostenido entre el docente y estudiante, preguntas y respuestas, y la elaboración progresiva de ideas.



<b>INSTRUMENTO 2: PLANIFICACIÓN DEL DOCENTE</b>				
	<b>CRITERIOS</b>	<b>CUMPLE</b>	<b>NO CUMPLE</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
1	El/la docente tiene su programación anual, en base a las necesidades de aprendizaje identificadas en el diagnóstico.	✓		
2	El/la docente tiene su EdA considerando los siguientes elementos: situación significativa, propósitos de aprendizaje y secuencia de actividades.	✓		
	2.1 La situación significativa ubica a los estudiantes en un contexto específico, contempla sus intereses o necesidades de aprendizaje, y representa un reto o desafío para ellos (moviliza las competencias previstas en los propósitos de aprendizaje).	✓		
	2.2 Existe <b>relación entre los propósitos de aprendizaje</b> (competencias, capacidades, desempeños) y las <b>evidencias e instrumentos de evaluación</b> .	✓		
	2.3 La <b>secuencia de sesiones</b> planteada en la unidad está orientada a resolver el reto o desafío planteado.	✓		
3	<b>3.1 El título de la sesión</b> comunica la actividad principal o el producto que se obtendrá en la sesión.	✓		
	<b>3.2 Los propósitos de aprendizaje</b> indican las competencias, los desempeños, <b>criterios de evaluación</b> y enfoques transversales que se desarrollarán en la sesión.	✓		
	<b>3.3 El propósito pedagógico</b> se escribe en términos de desempeños y comunica su <b>sentido social</b> para abordar o resolver el reto.	✓		
	3.4 Se prevé compartir con los estudiantes lo que van a aprender y los criterios de evaluación.	✓		
	3.5 Se evidencia la secuencia de los procesos didácticos según la competencia a trabajar.	✓		
	3.6 Se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	✓		
4	El/la docente en su planificación curricular incluye instrumentos que respondan al proceso de evaluación formativa de las competencias del área y competencias transversales.	✓		
5	<i>El/la docente tiene un registro auxiliar de evaluación.</i>	✓		
6	<i>El/la docente tiene un registro de asistencia.</i>	✓		
7	El/la docente cuenta con sesiones de refuerzo escolar.	✓		
8	El/la docente cuenta con Plan de tutoría.	✓		
9	El/la docente cuenta con sesiones de tutoría.	✓		



10	El/la docente cuenta con resultados de la evaluación diagnóstica.			
----	---	--	--	--

INSTRUMENTO 3: MATERIAL EDUCATIVO - MINEDU				
CRITERIOS		CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
1	Evidencia el uso de los cuadernos de trabajo MINEDU, en sus programaciones.			No hay actividades en el cuaderno.
2	Evidencia el uso de los cuadernos de trabajo (avance de páginas)	✓		
3	Utiliza el material educativo: Kit de ciencia, kit de matemática, tabletas, textos de biblioteca en el desarrollo de sesiones.	✓		Aula de Innovación
4	Los textos de la biblioteca están a la vista y alcance de los estudiantes			Aula que ocupan: 2 niveles.

**RECOMENDACIONES**

Material que se necesita de la biblioteca pedirlo antes (1 día antes) por el horario de trabajo.

**COMPROMISO DEL DOCENTE:**

Me comprometo a retroalimentar o reforzar mis actividades y a trabajar más con material concreto.

\_\_\_\_\_  
Especialista

 Frida Luján Espinoza  
 SUB-DIRECTORA PROPAGANDA  
 Director (a)

  
 Docente Monitoreado



## FICHA DE MONITOREO AL DESEMPEÑO DOCENTE - 2023

NOMBRE DE LA I.E.	N° 40121 EVERARDO ZAPATA SANTILLANA	Cod. Mod.	0219287
-------------------	-------------------------------------	-----------	---------

APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE VISITADO		Gloria Ayaquí Flores.	
NIVEL	I	P	X
ESPECIALIDAD	PRIMARIA		

DATOS DE LA OBSERVACIÓN			
GRADO	3° A		ÁREA CURRICULAR
FECHA	14	06	2023
HORA INICIO	8:00		HORA DE TÉRMINO
EdA	Reafirmamos nuestra identidad nacional.		
SESION DE APRENDIZAJE	Leemos un cuento por el día del padre. 19 ud.		
N° DE ESTUDIANTES PRESENTES DURANTE LA OBSERVACIÓN	19	TIEMPO DE OBSERVACION	90'
NOMBRE COMPLETO DEL ESPECIALISTA/DIRECTOR/SUBDIRECTOR	FRIDA EDELYN ESQUICHE A STOQUILCA		

## REGISTRO DE CONDUCTAS OBSERVADAS

DESEMPEÑO Y ASPECTOS	CONDUCTAS OBSERVADAS (evidencias)
<p><u>Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje</u></p> <p>› Acciones del docente para promover el interés de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.</p> <p>› Proporción de estudiantes involucrados en la sesión.</p> <p>› Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.</p>	<p>Todos los niños cantan "A mi papi" mientras van leyendo el aula.</p> <p>Responder: ¿Por qué debemos estar agradecidos con nuestros padres? ¿Cuándo es el día del padre?</p> <p>Por favor den cariño, no compran lo que necesitamos, nos cuidan cuando estamos enfermos. El día del padre es el 18 de junio.</p> <p>Todos leen el título de la imagen: "Mi papi está ocupado ¿cuándo un papi no nos presta atención? Todos responden: Cuando está ocupado. Cuando está trabajando, mi papi trabaja todo el día.</p>
<p><u>Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</u></p> <p>› Actividades e interacciones (sea entre docente y estudiantes, o entre estudiantes) que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.</p>	<p>Los niños recuerdan el propósito de la sesión: Hay que leer un texto sobre el día del padre para comprender el mensaje.</p> <p>¿Qué significa reflexionar profeso? Es. Reflexionar es cuando haces algo malo y lo piensas y te das cuenta y mejoras y pides disculpas.</p> <p>Por qué el papi de Albaro se iba a trabajar temprano? Porque quería comprar una casa más grande y ascender en su trabajo.</p> <p>¿Por qué el papi de Albaro decide cuando ir a trabajar? Porque jugar con Albaro. ¿Qué hizo Albaro? Le hizo muchas preguntas. Pero ¿qué quería Albaro? Jugar con su papi y comprar. De nada sirve tener una casa grande y no tener papi. ¿Qué podemos hacer para tener un día feliz con papi? Le dimos un abrazo, le demostremos cariño con un regalo, le cantamos un canción, un poema. Me ha muy buenas notas a mi papi.</p>



PERÚ  
Ministerio  
de Educación



	<p>Esforzarnos para q' nuestro popi este contenta. Siemos buena hija nuestra popi estas contentas.</p>
--	--

DESEMPEÑO Y ASPECTOS	CONDUCTAS OBSERVADAS (evidencias)
<p><u>Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión.</li> <li>› Calidad de la retroalimentación que el docente brinda y/o la adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas</li> </ul>	<p>Van a responder según lo leído las preguntas. Recuerdan q' cuando esperamos a escribir una Oración la escribimos con mayúscula. ¿Cuál es el mensaje de nuestro cuento? Que los niños necesitan tiempo de sus padres. -¿Qué palabras le dirías a tu popi? Que le quiero. Realizan la metacognición Predijo de qué va a tratar el texto. Comprendió el mensaje del texto Le dediqué una palabra a mi popi Reflexionó sobre el mensaje. Opinó y justificó mis ideas a partir de la infancia leída: los estudiantes respondían.</p>
<p><u>Propicia un ambiente de respeto y proximidad.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.</li> <li>› Cordialidad o calidez que transmite el docente.</li> <li>› Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes.</li> </ul>	<p>La docente les pide que lean individualmente el cuento, luego les lee. Los niños participan activamente cuando leen en su turno. "Ashly, continúa con la lectura", continúa Estefano: "Para qué queremos tener una casa más grande?" Los niños aplauden a Hugo q' logró leer un párrafo muy bien.</p>
<p><u>Marca:</u> SI / <del>NO</del></p>	

<p><b><u>Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.</u></b></p> <p>› Tipos de mecanismos que emplea el docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: formativos, de control externo, de maltrato.</p> <p>› Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.</p>	<p>Al empezar la sesión, luego de rezar los estudiantes recuerden las normas de convivencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respetar a nuestros compañeros y profesores</li> <li>- No poner apodosos a las personas</li> </ul> <p>D: Todos tenemos nombre, respetemos el de los demás por nuestro nombre.</p>
<p>Marca: SI / <del>NO</del></p>	

**RESULTADO**

Rúbricas	Nivel de logro			
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	I	II	<del>III</del>	IV
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	I	II	<del>III</del>	IV
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	I	II	<del>III</del>	IV
Propicia un ambiente de respeto y proximidad.	I	II	<del>III</del>	IV
Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes.	I	II	<del>III</del>	IV

**RECOMENDACIONES SOBRE LA RÚBRICA APLICADA**

Continuar propiciando el razonamiento, la creatividad y el pensamiento crítico en los estudiantes sosteniendo un diálogo, escuchar y responder, que argumente sus ideas, <sup>darle la oportunidad.</sup> que explique, compare, que se apropie de sus ideas y conocimientos (por medio del descubrimiento y la reflexión).

INSTRUMENTO 2: PLANIFICACIÓN DEL DOCENTE				
	CRITERIOS	CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
1	El/la docente tiene su programación anual, en base a las necesidades de aprendizaje identificadas en el diagnóstico.	✓		
2	El/la docente tiene su EdA considerando los siguientes elementos: situación significativa, propósitos de aprendizaje y secuencia de actividades.	✓		
	2.1 La situación significativa ubica a los estudiantes en un contexto específico, contempla sus intereses o necesidades de aprendizaje, y representa un reto o desafío para ellos (moviliza las competencias previstas en los propósitos de aprendizaje).	✓		
	2.2 Existe <b>relación entre los propósitos de aprendizaje</b> (competencias, capacidades, desempeños) y las <b>evidencias e instrumentos de evaluación</b> .	✓		
	2.3 La <b>secuencia de sesiones</b> planteada en la unidad está orientada a resolver el reto o desafío planteado.	✓		
3	3.1 El <b>título de la sesión</b> comunica la actividad principal o el producto que se obtendrá en la sesión.	✓		
	3.2 Los <b>propósitos de aprendizaje</b> indican las competencias, los desempeños, <b>criterios de evaluación</b> y enfoques transversales que se desarrollarán en la sesión.	✓		
	3.3 El <b>propósito pedagógico</b> se escribe en términos de desempeños y comunica su <b>sentido social</b> para abordar o resolver el reto.	✓		
	3.4 Se prevé compartir con los estudiantes lo que van a aprender y los criterios de evaluación.	✓		
	3.5 Se evidencia la secuencia de los procesos didácticos según la competencia a trabajar.	✓		
	3.6 Se evidencia el uso de materiales y recursos educativos en relación al propósito de la sesión.	✓		
4	El/la docente en su planificación curricular incluye instrumentos que respondan al proceso de evaluación formativa de las competencias del área y competencias transversales.	✓		
5	<i>El/la docente tiene un registro auxiliar de evaluación.</i>	✓		
6	<i>El/la docente tiene un registro de asistencia.</i>	✓		
7	El/la docente cuenta con sesiones de refuerzo escolar.	✓		
8	El/la docente cuenta con Plan de tutoría.	✓		
9	El/la docente cuenta con sesiones de tutoría.	✓		

10	El/la docente cuenta con resultados de la evaluación diagnóstica.	✓		
----	---	---	--	--

INSTRUMENTO 3: MATERIAL EDUCATIVO - MINEDU				
CRITERIOS		CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES
1	Evidencia el uso de los cuadernos de trabajo MINEDU, en sus programaciones.	✓		
2	Evidencia el uso de los cuadernos de trabajo (avance de páginas)	✓		
3	Utiliza el material educativo: Kit de ciencia, kit de matemática, tabletas, textos de biblioteca en el desarrollo de sesiones.			Pedir un día a la Biblioteca
4	Los textos de la biblioteca están a la vista y alcance de los estudiantes			

**RECOMENDACIONES**

- Hacer sellar <sup>selección diaria</sup> diaria o semanalmente <sup>las sesiones de</sup> aprendizaje.
- Colocar las Ed. A. en el google drive.

**COMPROMISO DEL DOCENTE:**

Me comprometo a continuar capacitándome y trabajar con nuevas estrategias y en armonía con mis niños para la mejora del aprendizaje.

Especialista



*[Signature]*  
 Prisca Edelm Esquivel Astoquillo  
 SUB DIRECTORA PRIMARIA  
 Director (a)

*[Signature]*  
 Docente Monitoreado

## CONSTANCIA

La que suscribe Subdirectora de la Institución Educativa N° 40121 "EVERARDO ZAPATA SANTILLANA" Lic. Frida Edelyn Esquiche Astoquilca,

Hace constar que:

Que los estudiantes Moreno Zuñiga Lida Lelia y Porras Yarin Bryan quienes realizan sus prácticas preprofesionales en nuestra institución Educativa, realizan el trabajo de investigación titulado "Relaciones Interpersonales en el Desempeño docente" de la Institución Educativa de Nivel Primario , para lo cual presentaron talleres de trabajo con Psicólogo

Se le expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines que estime pertinente.

Arequipa, 17 de julio del 2023.


Frida Edelyn Esquiche Astoquilca  
SUB DIRECTORA PRIMARIA



LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE N° 40121 “EVERARDO ZAPATA SANTILLANA” DEL DISTRITO DE  
JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO, AREQUIPA-2023

AUTOR(A): LIDIA LELIA MORENO ZUÑIGA Y BRYAN EDUARDO PORRAS YARIN

FACULTAD: EDUCACIÓN

ESPECIALIDAD: EDUCACIÓN PRIMARIA

PROBLEMAS	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDODOLOGIA	
GENERAL	GENERAL	GENERAL				DISEÑOS DE INVESTIGACION	DATOS DE RECOLECCION
¿Cómo fueron las relaciones interpersonales en el desempeño docente de la IE N° 40121 Everardo Zapata Santillana, distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2023?	Mejorará las relaciones interpersonales en el desempeño de los docentes en la IE N°40121 Everardo Zapata Santillana distrito de José Luis Bustamante y Rivero	Determinar las relaciones interpersonales en el desempeño docente de la IE N°40121 Everardo Zapata Santillana, distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2023	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	Comunicación Confianza Empatía Respeto Compromiso Resolución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Las maestras tuvieron capacidades de comunicación verbal y no verbal.</li> <li>● Existió una comunicación abierta y efectiva entre las docentes y la dirección de la institución.</li> <li>● Estableció un canal de comunicación efectivo y abierto con su equipo de trabajo.</li> <li>● Estableció una comunicación clara y asertiva con los padres de familia.</li> <li>● Se efectuó un clima de confianza y trabajo en equipo entre los docentes.</li> <li>● Se produjo la</li> </ul>	<b>NO EXPERIMENTAL</b>	Cuestionario a las docentes de la institución educativa

	Arequipa, 2023.				<p>justicia en las interacciones entre los docentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Confío en la capacidad y habilidades de su equipo de trabajo para realizar sus labores.</li> <li>● Demostró confianza en la capacidad y habilidades de los padres para apoyar la formación de los estudiantes.</li> </ul>		
	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS				TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
	Las docentes de la IE N°40121 Everardo Zapata Santillana expresarán una mayor satisfacción, en sus relaciones interpersonales, después de participar en actividades extracurriculares que promuevan	Identificar las Relaciones interpersonales en la IE N°40121 Everardo Zapata Santillana distrito de José Luis Bustamante y Rivero Arequipa, 2023.				CUESTIONARIO	ENCUESTA

	la colaboración y el trabajo en equipo.						
	Las maestras de la IE N°40121 Everardo Zapata Santillana informaran mayor comunicación efectiva, activa entre ellos.	Identificar los tipos de Relaciones interpersonales en la IE N°40121 Everardo Zapata Santillana distrito de José Luis Bustamante y Rivero Arequipa, 2023	<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	Personal Institucional Interpersonal Social Didáctica Axiológica	Fichas de monitoreo docente	POBLACIÓN	MUESTRA
	El desempeño de la IE N°40121 Everardo Zapata Santillana se correlacionó positivamente con la recopilación de la información obtenidos de los docentes a través de las encuestas.	Determinar el Desempeño Docente de la IE N°40121 Everardo Zapata Santillana distrito de José Luis Bustamante y Rivero Arequipa, 2023.				Docentes de la I.E Everardo Zapata Santillana	11 docentes de la institución educativa
TÉCNICA DE MUESTREO	TÉCNICA DE ANALISIS ESTADISTICO						
LA ENCUESTA	Para hacer la estadística de las preguntas utilizamos el programa Excel						

## EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



## INTERPRETACIÓN

La maestra llenó la encuesta, sobre preguntas que engloban temas, que van de la mano con las variables de nuestra investigación.



## INTERPRETACIÓN

La subdirectora de la I.E en mención, llenó la encuesta de preguntas que engloban temas, que van de acuerdo a las variables de nuestra investigación.



## INTERPRETACIÓN

Se invitó a una psicóloga, para que brinde charlas a las docentes y directivos, sobre un clima cálido y armónico en la IE, con la ayuda de la especialista en ese momento realizamos distintas dinámicas motivadoras.



## INTERPRETACIÓN

La psicóloga empezó a brindarles respectivas charlas a las docentes y directivos de la I.E. Sobre un clima cálido y armónico en la respectiva institución.