



# Universidad Católica de Santa María

## Escuela de Postgrado Maestría en Educación Superior

**Relaciones interpersonales y su relación con el desarrollo profesional de los  
docentes en la facultades de sociales, biomédicas e ingenierías de una  
universidad pública de Arequipa, 2024**

Tesis presentada por:

**Mayta Rosas, Ana Maria**

**ORCID: 0009-0009-3492-3907**

para optar el Grado Académico de Maestro en Educación Superior

Asesor:

**Mg. Flores Peralta Hernest**

**ORCID: 0000-0003-4195-8736**

**Arequipa – Perú**

**2026**

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS**

Arequipa, 18 de Julio del 2025

**Dictamen: 013290-C-EPG-2025**

Visto el borrador del expediente 013290, presentado por:

**2023001532 - MAYTA ROSAS AÑA MARIA**

Titulado:

**RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS  
DOCENTES EN LA FACULTADES DE SOCIALES, BIOMÉDICAS E INGENIERÍAS DE UNA  
UNIVERSIDAD PÚBLICA DE AREQUIPA, 2024**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**29285302 - GUTIERREZ ARANIBAR ROXANA JACQUELINE CANDELARIA  
DICTAMINADOR**



**29315618 - CATERIANO CHAVEZ TATIANA JACQUELINE  
DICTAMINADOR**



**29553971 - PAREDES SAN ROMAN SANDRA IRENE  
DICTAMINADOR**



# Relaciones interpersonales y su relación con el desarrollo profesional de los docentes en la facultades de sociales, biomédicas e ingenierías de una universidad pública de Arequipa, 2024

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	3%
4	<a href="https://diposit.ub.edu">diposit.ub.edu</a> Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

## DEDICATORIA

A Brian Montes mi amado esposo, por ser mi compañero incondicional, mi mayor apoyo y mi fuente constante de motivación. Tu confianza en mis capacidades y tu ánimo inquebrantable han sido esenciales para que este sueño se haga realidad. Gracias por tu paciencia, amor y fe en mí, incluso en los momentos más desafiantes. Esta tesis es también un reflejo del equipo que somos y del camino que seguimos construyendo juntos.

A Hermila Rosas y Roberto Mayta, mis queridos padres cuya dedicación y amor han sido la base de mi vida y éxito académico. Sin su apoyo incondicional y sus sabias palabras, esta tesis no habría sido posible.

Ana Maria Mayta Rosas

## AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a Dios quien me ha guiado y me ha dado fortaleza para seguir adelante a la Universidad Católica Santa María por brindarme la oportunidad de ser parte de su comunidad y avanzar en mi carrera profesional a través de la Maestría en la Escuela de Posgrado.

Son muchos los docentes que han sido parte de este camino, y a todos ellos les quiero agradecer por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí. Sin ustedes los conceptos serían solo palabras, y las palabras se las lleva el viento”.

Ana Maria Mayta Rosas

## EPÍGRAFE

“Aprender es como remar contra corriente: en cuanto se deja, se retrocede”.

Edward Benjamín Britten.



## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación de las relaciones interpersonales en el desarrollo profesional de los docentes de las facultades de Ciencias Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una universidad pública en Arequipa, 2024. La metodología que se empleó tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel relacional y explicativo, diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 320 docentes de una Universidad Pública de Arequipa. La técnica que se utilizó fue la encuesta y los instrumentos que se aplicaron fueron dos cuestionarios. El primero se usó para medir la variable independiente “relaciones interpersonales” y el segundo para la variable dependiente “desarrollo profesional”. En los resultados se observa el coeficiente de correlación de Rho Spearman (0.708) muestra una fuerte relación positiva entre las relaciones interpersonales de los docentes y su desarrollo profesional. Se concluye que a medida que mejoran las interacciones entre los docentes, su crecimiento profesional también se ve favorecido.

**Palabras Clave:** Interpersonales, profesional, docente.

## ABSTRACT

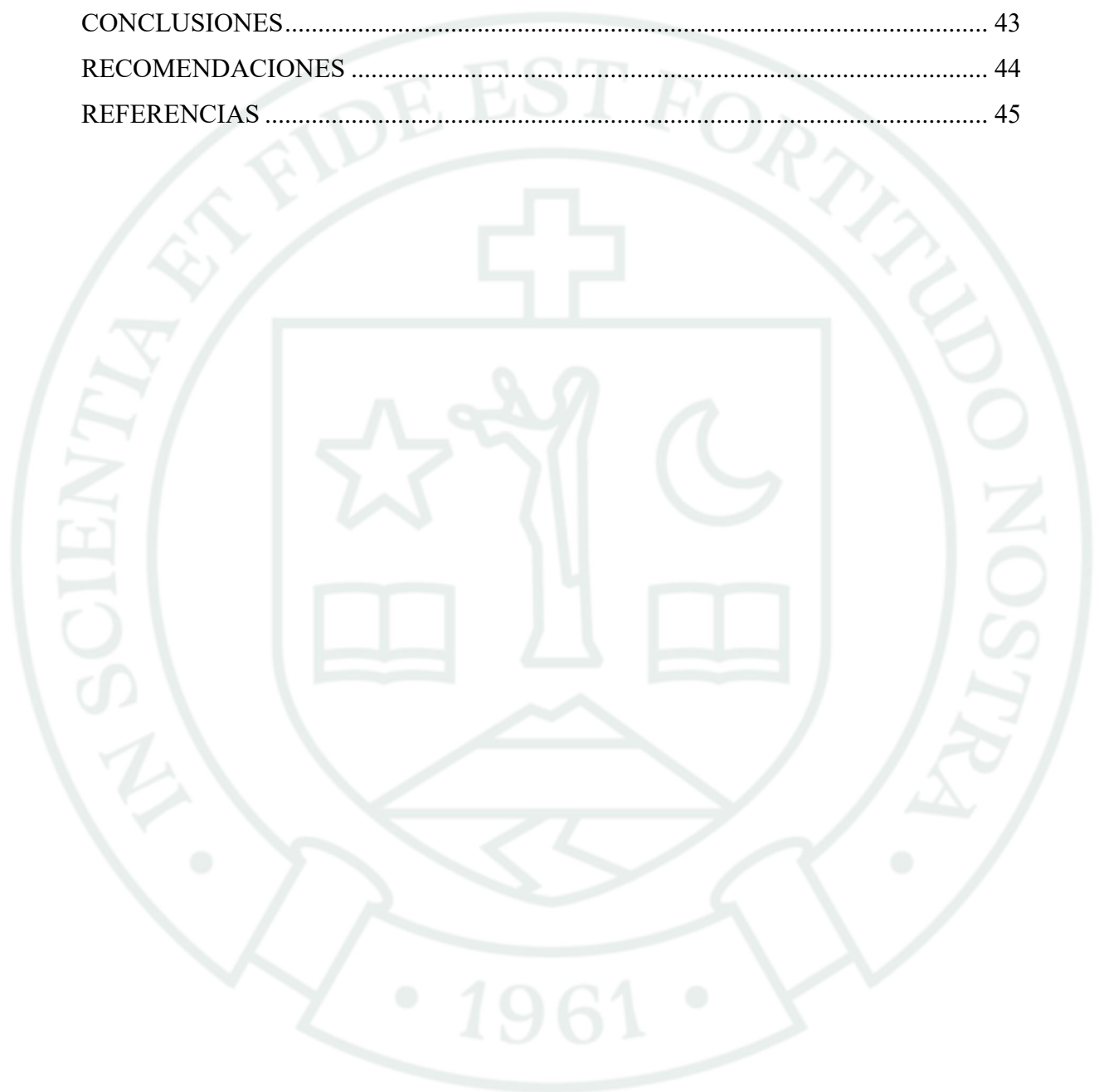
The present research aimed to determine the relationship between interpersonal relationships and the professional development of educators in the Faculties of Social Sciences, Biomedical Sciences, and Engineering at a public university in Arequipa, 2024. The methodology employed a quantitative approach, basic type, correlational level, and non-experimental design. The sample consisted of 1,893 educators from a public university in Arequipa. The technique used was a survey, and two questionnaires were applied as instruments. The first measured the independent variable, "interpersonal relationships," and the second measured the dependent variable, "professional development." The results showed a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.708, indicating a strong positive relationship between educators' interpersonal relationships and their professional development. It was concluded that as interactions among educators improve, their professional growth is also enhanced.

**Keywords:** Interpersonal, professional, educator.

# ÍNDICE GENERAL

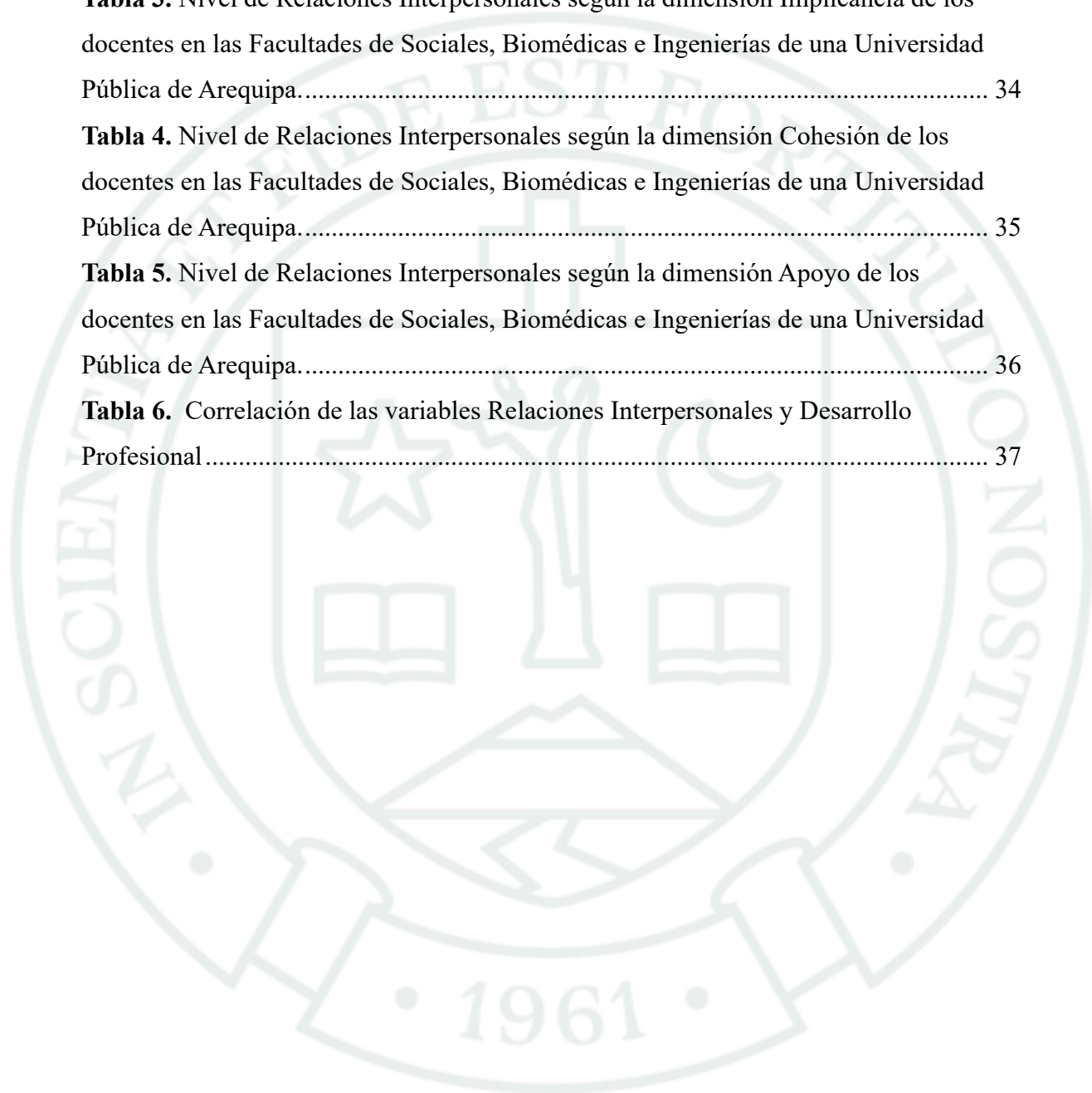
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
EPIGRAFE	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN.....	1
HIPÓTESIS.....	4
OBJETIVOS.....	5
CAPÍTULO I.....	6
MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL.....	6
1.1. Bases teóricas.....	6
1.1.1. Relaciones Interpersonales.....	6
1.1.2. Desarrollo Profesional.....	12
1.2. Revisión de Antecedentes.....	18
1.2.1. Investigaciones Internacionales.....	18
1.2.2. Investigaciones Nacionales.....	20
1.2.3. Investigaciones Locales.....	22
CAPÍTULO II. METODOLOGIA.....	24
2.1. Tipo y nivel de investigación.....	24
2.1.1. Tipo de Investigación.....	24
2.1.2. Nivel de Investigación.....	24
2.1.3. Enfoque de Investigación.....	24
2.1.4. Diseño de Investigación.....	25
2.2. Técnicas e instrumentos.....	25
2.2.1. Técnica.....	25
2.2.2. Instrumentos.....	25
2.2.3. Cuadro de coherencia.....	28
2.4. Estrategia de recolección de datos.....	31
2.4.1. Recursos.....	31
2.4.2. Validación del instrumento.....	32
2.5. Criterios para el manejo de resultados.....	32

2.5.1 En el Procesamiento de datos .....	32
2.5.2 En la Sistematización .....	33
2.5.3 En la interpretación.....	33
CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSION .....	34
Discusión .....	39
CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES .....	44
REFERENCIAS .....	45



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Cuadro de población de estudio.....	29
<b>Tabla 2.</b> Cuadro de distribución de población muestral.....	30
<b>Tabla 3.</b> Nivel de Relaciones Interpersonales según la dimensión Implicancia de los docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una Universidad Pública de Arequipa.....	34
<b>Tabla 4.</b> Nivel de Relaciones Interpersonales según la dimensión Cohesión de los docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una Universidad Pública de Arequipa.....	35
<b>Tabla 5.</b> Nivel de Relaciones Interpersonales según la dimensión Apoyo de los docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una Universidad Pública de Arequipa.....	36
<b>Tabla 6.</b> Correlación de las variables Relaciones Interpersonales y Desarrollo Profesional.....	37



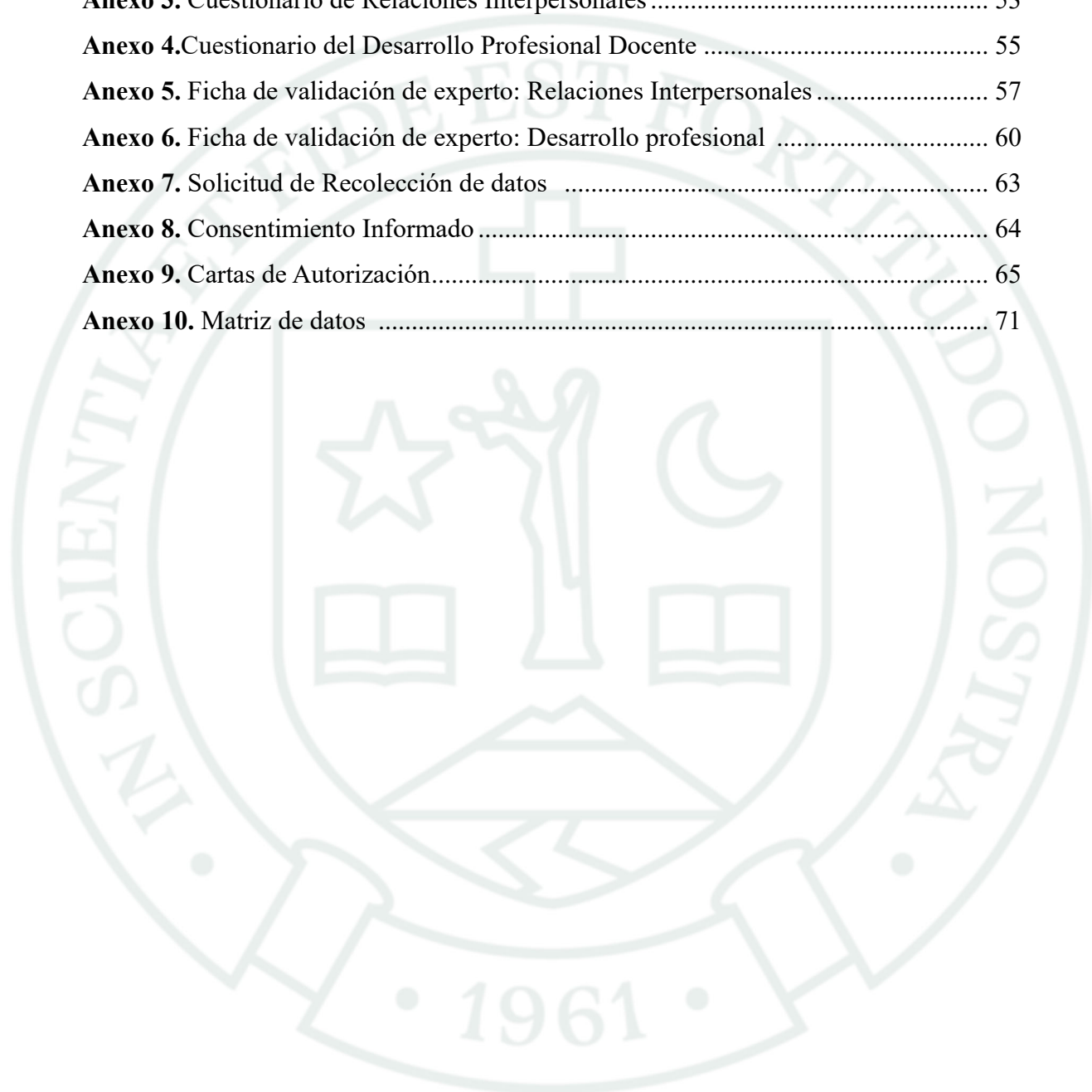
## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Nivel de Relaciones Interpersonales según la dimensión implicancia. ....	34
<b>Figura 2.</b> Nivel de Relaciones Interpersonales según la dimensión cohesión.....	35
<b>Figura 3.</b> Nivel de Relaciones Interpersonales según la dimensión apoyo. ....	36



## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1.</b> Matriz de Consistencia .....	51
<b>Anexo 2.</b> Cuadro de Consistencia de las Variables .....	52
<b>Anexo 3.</b> Cuestionario de Relaciones Interpersonales .....	53
<b>Anexo 4.</b> Cuestionario del Desarrollo Profesional Docente .....	55
<b>Anexo 5.</b> Ficha de validación de experto: Relaciones Interpersonales .....	57
<b>Anexo 6.</b> Ficha de validación de experto: Desarrollo profesional .....	60
<b>Anexo 7.</b> Solicitud de Recolección de datos .....	63
<b>Anexo 8.</b> Consentimiento Informado .....	64
<b>Anexo 9.</b> Cartas de Autorización.....	65
<b>Anexo 10.</b> Matriz de datos .....	71



## INTRODUCCIÓN

El estudio titulado como “Relaciones interpersonales y su relación con el desarrollo profesional de los docentes en las facultades de sociales, biomédicas e ingenierías de una universidad pública de Arequipa, 2024” perteneció a la línea de investigación denominada “relaciones interpersonales y desarrollo profesional”. Su campo se encontró enmarcada dentro de las Ciencias de la Educación, siendo su área específica de intervención la Educación Superior.

En el contexto de la educación universitaria, los vínculos interpersonales adquieren una importancia fundamental, ya que influyen significativamente en el crecimiento profesional del personal docente, así como en su bienestar emocional y la eficacia pedagógica que demuestran en su trabajo diario. El fomento de relaciones interpersonales positivas propicia la formación de vínculos sólidos y satisfactorios entre individuos, mejorando significativamente el entorno social y laboral.

Esta investigación surgió del interés por analizar la influencia que ejercen las relaciones interpersonales en el desempeño y evolución profesional de los docentes de una universidad pública. Algunas dificultades recurrentes fueron la comunicación y colaboración entre colegas, lo que impactó negativamente en su desarrollo profesional como en su habilidad para desempeñar eficazmente sus funciones.

En ese sentido, muchos docentes no se sienten identificados ni comprometidos con su trabajo, y enfrentan obstáculos para trabajar en equipo y establecer redes de apoyo. Además, esta situación problemática se intensifica por la ausencia de incentivos y de recursos apropiados por parte de la gestión institucional, limitando su progreso y el compromiso hacia metas comunes.

Teniendo en cuenta la problemática, la pregunta central que se buscó responder es la siguiente: ¿Cómo las relaciones interpersonales se relacionan con el desarrollo profesional de

los docentes en las facultades de sociales, biomédicas e ingenierías de una universidad pública de Arequipa, 2024?

La investigación cimienta su justificación en base a comprender los desafíos significativos en las interacciones interpersonales dentro del ámbito educativo universitario. Esta investigación enriqueció la comprensión sobre las dinámicas interpersonales y su repercusión en el desarrollo profesional docente, desde la perspectiva académica. Además, desde un enfoque social, fue relevante porque entender cómo estas relaciones influyen en el crecimiento profesional, facilitaría la construcción de un entorno educativo efectivo y un clima institucional positivo.

Finalmente, desde un enfoque práctico, el estudio proporcionó evidencia sólida para el diseño de programas de formación que potencien las habilidades interpersonales de los docentes, fortaleciendo sus relaciones sociales en las diferentes facultades o programas de estudio y los preparen para enfrentar los desafíos inherentes a su trabajo diario.

Esta investigación tuvo un alcance basado en la explicación y el análisis de las interacciones entre los docentes de una universidad específica, abordando los desafíos y dificultades que enfrentan en su día a día. Por otro lado, a pesar de las limitaciones en cuanto al tiempo y los recursos disponibles, los resultados obtenidos pueden ser extrapolados a otras instituciones educativas con características similares.

No obstante, es importante considerar que, al emplearse instrumentos de autopercepción como cuestionarios, existe la posibilidad de la presencia de sesgo de deseabilidad social, en el cual los docentes podrían tender a responder de manera favorable para proyectar una imagen positiva de sus relaciones interpersonales o de su desempeño profesional. A pesar de ello, se procuró minimizar este efecto mediante la confidencialidad y el anonimato de las respuestas, garantizando así la mayor objetividad posible en la información recolectada.

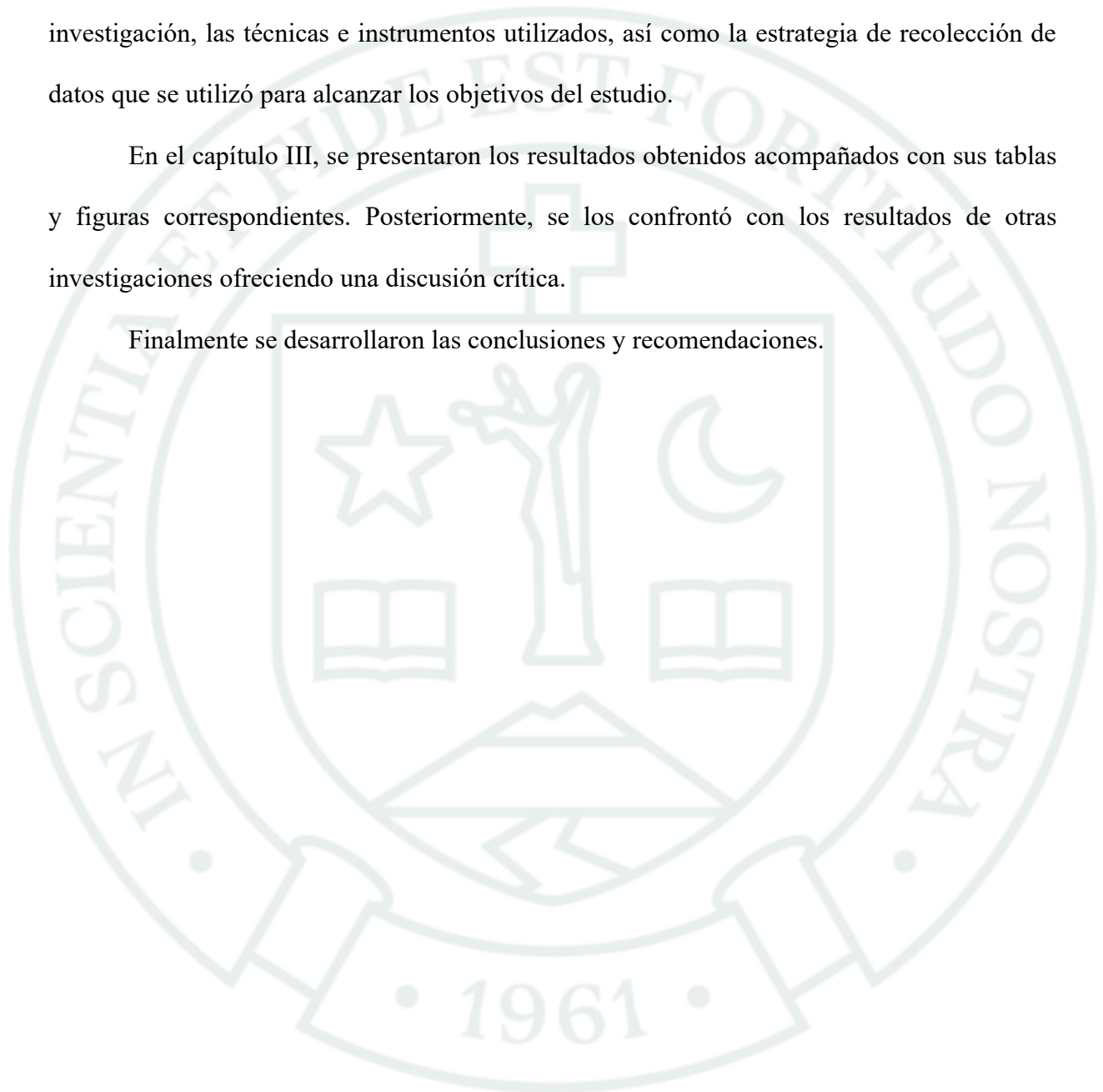
El trabajo se estructuró en tres capítulos

En el capítulo I, se desarrolló el marco teórico proporcionando una base conceptual sólida. Además, se incluyó la revisión de los antecedentes, donde se analizaron tesis, artículos científicos y libros relevantes para el tema.

En el capítulo II, se detalló la metodología empleada, especificando el tipo y nivel de investigación, las técnicas e instrumentos utilizados, así como la estrategia de recolección de datos que se utilizó para alcanzar los objetivos del estudio.

En el capítulo III, se presentaron los resultados obtenidos acompañados con sus tablas y figuras correspondientes. Posteriormente, se los confrontó con los resultados de otras investigaciones ofreciendo una discusión crítica.

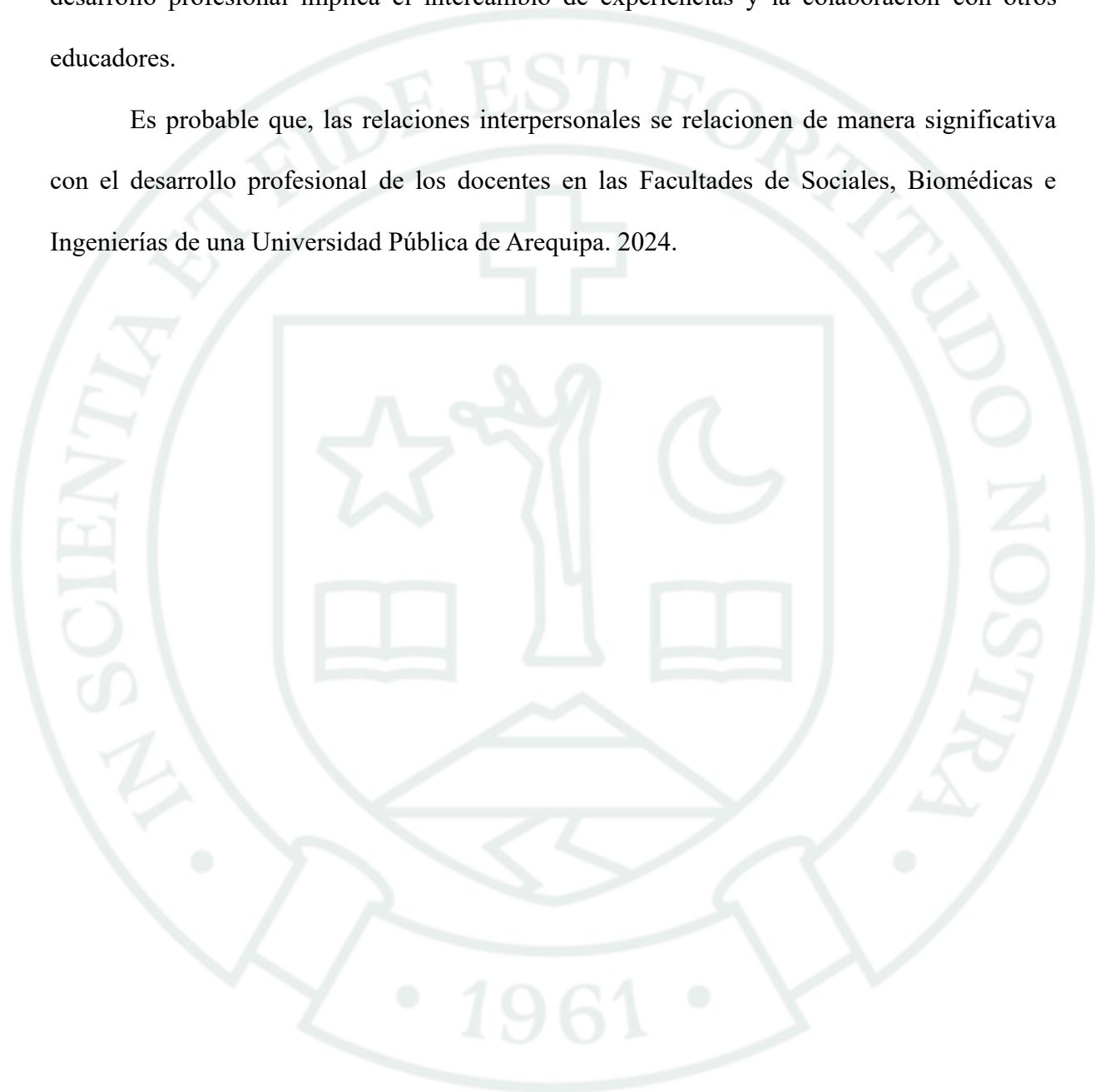
Finalmente se desarrollaron las conclusiones y recomendaciones.



## HIPÓTESIS

Dado que las relaciones interpersonales engloban una diversidad de interacciones que se desarrollan entre individuos en distintos contextos, como en el universitario, y que el desarrollo profesional implica el intercambio de experiencias y la colaboración con otros educadores.

Es probable que, las relaciones interpersonales se relacionen de manera significativa con el desarrollo profesional de los docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una Universidad Pública de Arequipa. 2024.



## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general**

Determinar la relación de las relaciones interpersonales en el desarrollo profesional de los docentes de las facultades de Ciencias Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una universidad pública en Arequipa, 2024.

### **Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de implicancia en el desarrollo profesional de los docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una Universidad Pública de Arequipa.
- Identificar el nivel de cohesión en el desarrollo profesional de los docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una Universidad Pública de Arequipa.
- Identificar el nivel de apoyo en el desarrollo profesional de los docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una Universidad Pública de Arequipa.

# CAPÍTULO I.

## MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL

### 1.1 Bases teóricas

#### 1.1.1 Relaciones Interpersonales

De acuerdo con Hargie y Dickson (2004) engloban una diversidad de interacciones que se desarrollan entre individuos en distintos contextos sociales y emocionales. Estas interacciones no se restringen únicamente a la comunicación verbal, sino que también abarcan gestos, expresiones faciales, tonos de voz y otros medios no verbales que transmiten significados y emociones. Del mismo modo, los vínculos interpersonales pueden diferenciarse en cuanto a su naturaleza y profundidad, oscilando entre relaciones perdurables o efímeras en el tiempo. Estas interacciones no solo determinan nuestras relaciones con los demás, sino que también contribuyen a la formación de nuestra identidad, nuestras emociones y nuestra percepción del entorno.

Tafur et al. (2021) un grupo de percepciones orientado a explicar y prever la dinámica humana dentro de las instituciones. Estas relaciones son esenciales para alcanzar los objetivos organizacionales, ya que las interacciones entre las personas satisfacen sus necesidades sociales, y una persona satisfecha trabaja de manera más efectiva hacia las metas establecidas.

Las relaciones interpersonales desde la perspectiva del intercambio social, se definen como interacciones recíprocas entre individuos que son influenciadas tanto por factores emocionales como por consideraciones racionales. Homans sostiene que estas interacciones son espontáneas y se sostienen cuando las expectativas de recompensa se cumplen. Además, estas relaciones están sujetas a dinámicas emocionales y sociales que impactan su desarrollo y sostenibilidad a lo largo del tiempo (Homans, 1962).

## **A. Dimensiones de las Relaciones Interpersonales**

### **a. Dimensión Implicancia**

Tafur et al. (2021) conceptualiza esta dimensión según el grado en que los colaboradores se reconocen con la misión de la institución, lo cual se manifiesta mediante su participación activa, y que se llevan a cabo mediante el compromiso hacia distintas actividades. En el contexto de la comunidad académica, la implicación se refiere a cómo sus miembros se alinean con la misión institucional y como mediante el desarrollo de sus funciones buscan involucrarse con entusiasmo.

En el contexto universitario, los miembros de la comunidad académica demuestran su implicación a través del grado en que se identifican con la misión institucional y asumen un compromiso activo con ella. Esta implicación se traduce en una participación activa y entusiasta en diversas actividades académicas y administrativas. Es crucial que tanto profesores como estudiantes se alineen con los valores y metas de la institución para promover un ambiente de aprendizaje colaborativo y efectivo. Una elevada implicación institucional fortalece el sentido de pertenencia entre los miembros de la comunidad y promueve un compromiso firme hacia el éxito educativo y la excelencia académica dentro de la universidad.

Según Salgado et al. (1996) la implicancia se refiere al nivel en que las personas sienten que su entorno, ya sea un grupo o una situación, impacta en su vida personal y en su capacidad para participar en la toma de decisiones. El nivel de vínculo que se percibe con el entorno social se evalúa mediante esta dimensión. En el ámbito laboral, la implicancia es un indicador del compromiso que los empleados sienten hacia su trabajo. En este sentido, las percepciones de las personas sobre su rol y participación son influenciadas por los ambientes sociales, lo que a su vez repercute en su satisfacción y compromiso general.

- La identificación propia según Tafur et al. (2021) se refiere a los colaboradores o miembros de la comunidad académica se identifican con la misión institucional, lo que indica que sienten un alineamiento con los valores y objetivos de la institución.
- El compromiso con el trabajo según Tafur et al. (2021) es el compromiso laboral se refiere a la conexión que los empleados sienten hacia su trabajo y su influencia en la toma de decisiones, lo que afecta su satisfacción y rendimiento laboral.
- El trabajo en equipo según Salgado et al.(1996) es la implicación de los miembros de la comunidad académica con la misión institucional fomenta la colaboración y el trabajo en equipo para alcanzar metas comunes dentro de la universidad.

**b. Dimensión Cohesión**

Tafur et al. (2021) lo define como un elemento fundamental para alcanzar objetivos previstos en un entorno colaborativo, se refleja especialmente en la comunidad educativa mediante interacciones amistosas y apoyo mutuo entre individuos. Aunque en ocasiones esta cohesión se manifieste solo en actividades específicas, su impacto trasciende estos momentos particulares. Al fortalecer los lazos interpersonales, la cohesión favorece igualmente la creación de un ambiente laboral positivo, en el que los miembros se perciben valorados y motivados a participar activamente en las metas y objetivos comunes.

De acuerdo con Moos (2008) lo define como el grado en que los integrantes de un grupo experimentan un sentido de unión y solidaridad. Dicha cohesión ejerce una influencia notable en el nivel de desempeño y satisfacción de los integrantes de la organización, ya que suele estar vinculada a un entorno más armonioso y a un mayor

bienestar general. Además, la cohesión contribuye a la estabilidad del grupo y a la eficacia en la consecución de objetivos compartidos. Está sustentada en los lazos de apoyo y amistad que se forma entre los colaboradores, lo cual fortalece el sentimiento de pertenencia y cohesión dentro del grupo de trabajo.

- Redes de apoyo según Moos (2008) se refiere a los lazos que se establecen entre los miembros de la institución o comunidad educativa, que facilitan la colaboración y el apoyo mutuo. Estas redes son fundamentales para fomentar un ambiente positivo, donde los integrantes se sienten valorados y respaldados.
- Progreso relevante y compromiso decisivo según Moos (2008) se refiere a los avances significativos que un grupo logra en el cumplimiento de sus objetivos, mientras el compromiso decisivo implica un fuerte sentido de dedicación y responsabilidad por parte de los integrantes hacia el grupo y sus objetivos.

### **c. Dimensión Apoyo**

El apoyo a los actos y políticas implementadas por los directivos de un centro educativo para proporcionar estímulos, incentivos y otras formas de reconocimiento a los docentes. Este respaldo no solo se limita a aspectos materiales como bonificaciones o premios, sino que también incluye el respaldo emocional, el desarrollo profesional y cualquier otro tipo de apoyo que contribuya al bienestar y motivación de los educadores en su labor pedagógica (Tafur et al., 2021).

Entre los individuos de un grupo, el apoyo resulta un elemento fundamental para el garantizar el bienestar. Se manifiesta de diversas maneras, incluyendo empatía, ayuda práctica y la provisión de recursos necesarios para enfrentar desafíos. Este concepto abarca cómo los individuos reciben ayuda emocional, instrumental y social de sus compañeros y del entorno en general. Además, el apoyo también incluye el estímulo

que la dirección brinda a sus empleados, contribuyendo así a un ambiente laboral más cohesivo y solidario (Moos, 2008).

- Estímulos del personal directivo con el objetivo de estimular y valorar el desempeño del cuerpo docente, los líderes y gestores de las instituciones educativas ponen en marcha diversas políticas, estrategias y acciones específicas que responden a una planificación orientada al reconocimiento profesional (Tafur et al., 2021).
- Recursos, abarcan todas las herramientas, programas y oportunidades que se ofrecen a los educadores para mejorar sus habilidades y competencias en el ámbito educativo. Esto puede incluir capacitaciones, talleres, cursos, acceso a materiales didácticos, programas de mentoría y apoyo emocional (Tafur et al.2021).

## **B. Teoría de las Relaciones Interpersonales**

### **a. El Intercambio Social**

Homans y Blau (1962) sostienen que las relaciones sociales se configuran a partir del intercambio de beneficios y recursos entre las personas, lo que determinan tanto su calidad como su estabilidad. Desde esta perspectiva, las interacciones interpersonales se construyen y perduran en función de un proceso evaluativo en el que los individuos consideran las ventajas obtenidas frente a los costos asociados a mantener dichas relaciones. Los participantes en una relación social buscan maximizar las recompensas obtenidas (como apoyo emocional, información o afecto) y minimizar los costos asociados (como el estrés emocional o compromisos no deseados). Este enfoque teórico se fundamenta en la relación de intercambio equitativo entre los vínculos sociales. Por ejemplo, en el ámbito universitario, profesores y estudiantes pueden

interactuar de manera más positiva y duradera si perciben que reciben beneficios justos y equitativos de la relación educativa, como conocimientos y apoyo académico, mientras intentan reducir los costos percibidos, como el estrés académico o la falta de comprensión.

#### **b. La Teoría del Intercambio Social**

Esta teoría proporciona un marco conceptual para entender cómo se establecen y mantienen las relaciones interpersonales mediante la evaluación continua de los costos y beneficios percibidos, lo cual influye en la dinámica y desarrollo de las relaciones en diversos contextos sociales, incluido el ámbito académico.

Asimismo, el desempeño que los individuos manifiestan se orienta a beneficiar tanto a ellos mismos como a las organizaciones, a través del establecimiento de lazos positivos entre los miembros. Estos vínculos se fundamentan en emociones como la confianza, el compromiso y el agradecimiento, que impulsan a los individuos a actuar a favor del bien personal y organizacional, mientras que la organización, a su vez, realiza inversiones para fortalecer y mantener estas conexiones (Santiago, 2021).

### **1.1.2. Desarrollo Profesional**

Brizuela (2019) define el crecimiento profesional representa una valiosa oportunidad para los docentes, ya que les brinda la posibilidad de mantenerse actualizados en áreas relevantes de su disciplina y continuar expandiendo su perfil académico y laboral. Estas oportunidades pueden manifestarse en diversos formatos, como workshops específicos de actualización, cursos virtuales, coloquios o conferencias didácticas. Estos ambientes ofrecen una amplia gama de temas que complementan el trabajo educativo del maestro enriqueciéndolo significativamente.

Asimismo, Brizuela (2019) menciona que el desarrollo profesional en el ámbito educativo, se refiere al proceso continuo mediante el cual los educadores mejoran sus conocimientos, habilidades pedagógicas y competencias relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje. No se limita este proceso a la simple adquisición de técnicas de enseñanza y métodos didácticos innovadores, sino que también implica fortalecer la capacidad de ajustarse continuamente al entorno educativo y las necesidades cambiantes del alumnado.

El desarrollo profesional educativo puede manifestarse a través de la participación en cursos de formación continua, talleres, conferencias, seminarios y programas de actualización académica. Asimismo, comprende un análisis profundo y reflexivo de la labor docente, la interacción y el intercambio de saberes con colegas, la cooperación activa en iniciativas pedagógicas conjuntas, así como la integración y aplicación de tecnologías avanzadas dentro del espacio educativo.

Este enfoque no solo beneficia directamente a los educadores al mejorar su eficacia y satisfacción en el trabajo, sino que también repercute positivamente en los resultados educativos del alumnado, de modo que se favorezca un entorno didáctico efectivo y significativo. De este modo, el proceso de desarrollo profesional permanente se convierte en

un pilar esencial para mejorar la calidad educativa y responder eficazmente a las demandas y transformaciones constantes que caracterizan el entorno educativo actual.

## **A. Dimensiones del Desarrollo Profesional**

### **a. Dimensión Pedagógica**

Montes & Chávez (2018) afirman que representa la base del profesionalismo en la docencia. Señalan que la comprensión educativa se fundamenta en una integración teórico-práctica, facilitando así una variedad de aprendizajes necesarios para cumplir con sus responsabilidades. Hacen referencia a una experiencia educativa en la docencia, subrayando la necesidad de una amplitud en su aplicación, lo que implica tanto afecto como una profunda responsabilidad hacia el alumno, generando así nuevos aprendizajes.

Para Silva (2020) lo define como la ejecución de la etapa educativa y la adquisición de conocimientos implica desarrollar metodologías que ayuden a los estudiantes a construir aprendizajes significativos. Además, se trata de establecer acciones y actividades que proporcionen nuevas oportunidades para que los estudiantes aprendan, lo que distingue un aprendizaje efectivo de uno deficiente es la habilidad para analizar situaciones, tareas y problemas, y actuar en consecuencia, una capacidad que rara vez se enseña o fomenta en las escuelas.

- El saber pedagógico se manifiesta en la habilidad del docente para integrar y aplicar de forma eficaz tanto sus conocimientos teóricos como prácticos. Incluye la habilidad de utilizar diversas metodologías, estrategias didácticas y recursos educativos para crear un ambiente de aprendizaje enriquecedor (Silva, 2020).
- Desarrollar competencias de enseñanza y aprendizaje, implica establecer metodologías efectivas que promuevan la participación activa de los

estudiantes, fomentando la construcción de aprendizajes a través de la experiencia, incluyendo la capacidad de análisis y resolución de problemas en los alumnos (Silva, 2020).

- Reflexiona sobre el objetivo de la educación, implica que el docente debe evaluar continuamente el propósito y la efectividad de su labor educativa, incluye considerar cómo sus acciones impactan el aprendizaje de los estudiantes y cómo pueden contribuir al desarrollo integral de los mismos (Silva, 2020).

### **b. Dimensión Cultural**

Artavia (2022) sostiene que la cultura es parte integral de la vida social, es inevitable. Esto significa que, aunque muchos de los actos humanos tengan propósitos o funciones claras y definidas, no basta con entender ciertas acciones cotidianas únicamente por su función pragmática; para comprenderlas en su totalidad, es fundamental interpretarlas desde una perspectiva cultural.

Arias (2020) define como la necesidad de tener un conocimiento profundo de la comunidad para abordar retos en la economía, política, social y cultural, así como aspectos pasados y el entorno local, regional, nacional e internacional. Esto analiza cómo han evolucionado, los dilemas que enfrentan y los retos que presentan, para entender y aprender conocimientos que ofrecen las nuevas generaciones.

- Conoce metas sociales y culturales, implica una comprensión profunda de las normas, valores y tradiciones de la comunidad, así como de las metas colectivas que se persiguen en contextos económicos, políticos y sociales (Arias, 2020).
- Adaptación a los ritmos de aprendizaje, se refiere a la habilidad de los educadores para reconocer y ajustarse a las diferentes maneras en que los estudiantes aprenden y asimilan información; asegurando que todos los

estudiantes tengan la oportunidad de participar y beneficiarse del proceso educativo (Arias, 2020).

- Colabora en la construcción de una sociedad más justa, implica que los docentes se involucren activamente en la promoción de la equidad y la justicia en la institución (Artavia, 2020).

### **c. Dimensión Política**

Para Genti (2019) la dedicación del maestro hacia el aprendizaje integral de sus alumnos no se limita a desarrollar sus capacidades individuales, además, incluye la preparación de las personas para que se conviertan en agentes dedicados a promover la igualdad. Como misión incluye el desafío de fortalecer la identidad nacional y construir comunidades equitativas y sostenibles, fundamentado en individuos proactivos, informados, comprometidos y respetuosos con el entorno ambiental.

Asimismo, abarca la relevancia de la movilización conjunta y la implicación proactiva en la formulación de decisiones que inciden directamente en el entorno de trabajo y en el ejercicio profesional. Siguiendo el pensamiento de Arendt (2018) esta dimensión implica que los profesionales no solo se involucran en sus funciones individuales, sino que también participan en la creación y transformación de su entorno laboral a través del trabajo en equipo. En el ámbito del desarrollo profesional, esta dimensión enfatiza la trascendencia de la colaboración colectiva y el debate participativo como mecanismos clave para optimizar las condiciones laborales y la influencia sobre las políticas y prácticas dentro de la organización.

- Demuestra conocimiento sobre las obligaciones con la sociedad como profesional docente, se refiere a la capacidad del educador para evidenciar un profundo sentido de compromiso hacia su comunidad, reconocer la responsabilidad en promover valores de equidad, justicia y respeto por el

entorno social y ambiental. Esto se traduce en una participación activa en la promoción de una educación que va más allá del ámbito académico, abarcando también temas sociales, culturales y políticos.

### **1.1.1. Formación Profesional del Docente Universitario**

La formación del docente universitario debe reconocerse como una dimensión esencial de la profesión, ya que aborda un vacío que es difícil de llenar únicamente mediante la experiencia y la práctica. Por lo tanto, los docentes universitarios a menudo señalan la falta de apoyo y formación, ya que la etapa formativa del doctorado no satisface las necesidades pedagógicas de los nuevos docentes, al estar diseñada principalmente para la capacitación en investigación. Esto deja un vacío en la preparación de los docentes para enfrentar los desafíos de la enseñanza en el aula, donde se requieren habilidades didácticas, estrategias de evaluación y un enfoque integral en el aprendizaje de los estudiantes (Hervás, 2020).

La formación del docente universitario debe ser cuidadosamente planificada con el propósito de mejorar su práctica a través de la reflexión. Esta formación debe transformar al participante en un profesional reflexivo, capaz de analizar su labor docente, identificar fortalezas y áreas de mejora en su práctica, organizar sus conocimientos teóricos, centrar sus objetivos y redefinir su visión de la enseñanza, convirtiéndolo en un profesional crítico y con autonomía intelectual. Además, las necesidades deben ser atendidas a través del diseño de programas de formación expresados por los propios docentes, ofreciendo una formación contextualizada que valore el trabajo colaborativo. Este enfoque promueve la observación y la reflexión compartida, combatiendo el individualismo y la competitividad que suelen prevalecer en el ámbito universitario (Hervás, 2020).

### **1.1.2. Necesidades Formativas del Docente Universitario**

La formación de los docentes universitarios debe abordar las necesidades y dificultades que ellos mismos perciben en su práctica diaria. A menudo, esta formación es vista como no obligatoria y desconectada de los problemas reales que enfrentan, lo que limita su efectividad. Estas necesidades, más que ser un simple déficit, son aspectos inherentes al desarrollo profesional y se basan en situaciones problemáticas que afectan su quehacer cotidiano. Es fundamental que la formación esté contextualizada, considerando que los docentes lidian con retos como la motivación de los estudiantes, la adaptación del conocimiento disciplinar, la coordinación con colegas y la planificación de asignaturas, todo ello en un entorno institucional que a menudo carece de recursos y tiempo (Hervás, 2020).

Además, los docentes enfrentan desafíos relacionados con los servicios universitarios, que incluyen la necesidad de adquirir conocimientos metodológicos y pedagógicos más sólidos, así como la falta de colaboración y apoyo en su labor. La escasez de oportunidades para la promoción profesional también contribuye a un entorno que puede resultar desalentador. Por lo tanto, es imperativo que la formación docente no solo reconozca estas dificultades, sino que también se diseñe de manera que responda a las realidades de la práctica educativa, fomentando un desarrollo profesional que sea tanto pertinente como transformador (Hervás, 2020).

### **1.1.3. Principio de Confidencialidad:**

El principio de confidencialidad en la formación profesional del docente universitario se refiere a la obligación de proteger y respetar la privacidad de la información personal, académica y laboral de los demás docentes y del alumnado. En este contexto, la confidencialidad implica que cualquier información sobre el rendimiento, las evaluaciones, los aspectos de desarrollo profesional y las interacciones interpersonales dentro de la organización debe manejarse de manera reservada, solo

compartiéndose con las personas autorizadas y exclusivamente cuando sea necesario para el avance profesional o el cumplimiento de las políticas institucionales. Este principio no solo protege la privacidad del docente, sino que también fomenta un entorno de confianza, respeto y seguridad dentro de la institución educativa, lo cual es fundamental para el desarrollo profesional y el bienestar laboral (Acosta y Taruchaín, 2022).

## **1.2 Revisión de Antecedentes**

### **1.2.1 Investigaciones Internacionales**

Fernández et al. (2023) realizaron un estudio con el objetivo de analizar el impacto de un programa de formación pedagógica destinado a promover el desarrollo profesional de docentes en una institución de educación superior. Utilizando un enfoque metodológico mixto, el estudio evaluó la satisfacción de 36 profesores. Se administraron dos cuestionarios. Los hallazgos indicaron que un 13.9% de los docentes enfrentaron dificultades al implementar las estrategias pedagógicas aprendidas, y otro 13.9% coincidió en necesitar ayuda para innovar. Tras el entrenamiento, el 33.3% afirmó haber modificado sus prácticas, aunque el 25% se mostró neutral, lo que sugiere dificultades para identificar cambios. Además, un 47.2% de los docentes reconocieron que el entrenamiento influyó en su razonamiento pedagógico. El 61.1% de los docentes se mostró motivado para futuras formaciones, el 27.8% y el 55.6% afirmaron que el entrenamiento les ayudó a reflexionar sobre sus prácticas, y el 47.2% y el 25% manifestaron interés en nuevas estrategias.

En la investigación de Kálmán et al. (2020) el objetivo fue determinar los patrones de los enfoques de los profesores universitarios sobre el desarrollo profesional. Se empleó una metodología cuantitativa con un diseño descriptivo transversal. El total de la población estuvo conformado por 1,141 académicos. El instrumento correspondió a una encuesta en línea. Los resultados indicaron que los enfoques de enseñanza varían por disciplina: los

profesores de matemáticas e ingeniería preferían un enfoque centrado en el conocimiento, mientras que los de educación y humanidades se centraban en la práctica y el desarrollo de habilidades. La participación en actividades de desarrollo profesional fue mayor en académicos con 10 o más años de experiencia. La experimentación con enfoques de enseñanza fue más común entre docentes de educación y humanidades (62.5%) que en matemáticas e ingeniería (37.5%). Finalmente, en el grupo centrado en el conocimiento, predominaron los docentes de matemáticas e ingeniería (66.7%), seguidos por estudiantes de doctorado (17.4%) e investigadores (11.4%).

La investigación realizada por Gonzales et al. (2020) tuvo como objetivo examinar cómo se utilizan los recursos tecnológicos en las ecologías de aprendizaje para fomentar el desarrollo profesional de los docentes. Se empleó una metodología cuantitativa mediante encuestas, con una población total de 1,652 profesores. Los resultados revelaron que, en cuanto a la edad, el 23.8% tenía menos de 40 años, el 33.1% estaba en el rango de 41 a 50 años, y el 43.2% tenía más de 51 años. En términos de experiencia docente, el 33.4% tenía menos de 10 años, el 26.3% entre 11 y 20 años, y el 40.3% más de 20 años. La distribución por área de conocimiento fue: 28% en Social-Jurídica, 21.4% en Ingeniería y Arquitectura, 25.2% en Ciencias de la Salud, 13.8% en Artes y Humanidades, y 11.1% en Ciencias. Se observó que los docentes menores de 40 años y con menos de 10 años de experiencia utilizaban más recursos digitales que los mayores de 51 años y los que tenían más de 21 años de experiencia. En cuanto a la creación y edición de contenido, los profesores de Artes y Humanidades fueron los que más usaron estos recursos, seguidos por Ciencias de la Salud y Social-Jurídica, mientras que los de Ingeniería y Arquitectura, y Ciencias, los usaron menos.

### **1.2.2. Investigaciones Nacionales**

La investigación realizada por Mendoza et al. (2020) tuvo el objetivo de diseñar estrategias motivacionales para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de educación superior. La investigación empleó una metodología cuantitativa, básica de corte transversal. Se aplicaron encuestas y entrevistas estructuradas. Los resultados indicaron que el 75% de los docentes reportó relaciones interpersonales inadecuadas, con un 65% calificando estas como malas y un 10% como muy malas. El 60% de los docentes percibía una ausencia de voluntad institucional para mejorar las relaciones interpersonales, mientras que el 70% manifestó dificultades para adaptarse al clima organizacional de su centro laboral. Asimismo, el 55% indicó que su escuela profesional no fomenta su desarrollo tanto personal como profesional. En cuanto a la dinámica comunicacional, el 75% señaló la prevalencia de una comunicación vertical, y el 80% expresó que las relaciones laborales influían negativamente en su vida familiar. Además, un 80% afirmó no sentirse identificado con principios como la autonomía, el respeto y la libertad, y el 75% evidenció una carencia de comunicación constante con sus colegas. Por otro lado, el 70% consideró que las autoridades no demuestran sensibilidad frente a sus necesidades, y el 80% opinó que la labor investigativa del docente no recibe el reconocimiento que merece. En conclusión, los docentes enfrentan problemas graves en relaciones interpersonales y adaptación institucional, afectando su desarrollo profesional.

La investigación realizada por Acevedo y Sánchez (2021), tuvo el objetivo de analizar las percepciones de los docentes de Ciencias Sociales sobre su formación continua y su vinculación con el desarrollo profesional. Se adoptó un enfoque metodológico cualitativo para el desarrollo de la investigación. Los hallazgos evidenciaron una notable disparidad en la oferta académica entre la formación inicial y continua destinada al cuerpo docente en general y aquella dirigida específicamente a los docentes del área de Ciencias

Sociales. Del total de 86 cursos ofrecidos durante los años 2019 y 2020 en las instituciones educativas evaluadas, el 43% (equivalente a 37 cursos) estuvo orientado a docentes de Educación Básica Regular, mientras que únicamente el 9% (8 cursos) fue diseñado para los docentes especializados en Ciencias Sociales. En términos de cantidad, el 22.1% de los cursos fue para docentes en general, el 23.3% para el público en general, el 43% para docentes de EBR, el 9.3% para docentes de CCSS y un 2.3% para otros. Esto indica que hay pocas universidades e institutos pedagógicos que ofrecen formación inicial y continua específica para docentes de Ciencias Sociales, y los cursos disponibles suelen ser generales. Además, los formadores de estos cursos suelen ser profesionales con grados de magíster o doctor.

La investigación realizada por Tafur (2023) tuvo el objetivo de proponer estrategias comunicativas para mejorar las relaciones interpersonales de los docentes en un Instituto de educación superior. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y prospectivo. La población del estudio estuvo conformada por 34 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados obtenidos mostraron que el 73.3% de los docentes percibió como deficientes las relaciones interpersonales en su entorno laboral, y el 63.3% consideró que las actividades realizadas en equipo no contribuyen al fortalecimiento de dichas relaciones. Sin embargo, el 70.0% valora la comunicación agradable en la educación. Un 66.7% cree que las actividades educativas pueden mejorar estas relaciones, aunque el 50.0% considera que los espacios comunicativos a veces generan conflictos. Además, el 60.0% afirma que una buena comunicación facilita relaciones adecuadas y el 70.0% sostiene que son cruciales para la asimilación de conocimientos.

Asimismo, Arenas (2023) en su investigación tuvo como objetivo principal determinar la coherencia entre las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional

docente, es de enfoque cuantitativo y metodología hipotético-deductiva en un estudio correlacional de diseño no experimental. Como población incluyó a 106 docentes, asimismo, se aplicó dos formularios validados para recopilar datos. Como resultado se muestra que los datos no mostraron distribución normal. Se encontró un vínculo positivo y de alta potencialidad con un valor de 0.811, que existe significancia en el cultivo de relaciones interpersonales positivas contribuye al crecimiento profesional.

### **1.2.3. Investigaciones Locales**

Para Escobar (2022) esta investigación tuvo como propósito analizar la posible correlación entre las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en los docentes pertenecientes a la Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa. La muestra de estudio incluyó a 134 docentes, de los cuales se seleccionaron 100 para formar parte del análisis. Este estudio se caracteriza por un diseño correlacional no experimental. Como técnica se utilizó la encuesta, aplicada mediante cuestionarios validados con respuestas en escala ordinal. Como resultado, indicaron que las relaciones interpersonales tienen una influencia significativa en la satisfacción laboral de los docentes de la mencionada facultad. Asimismo, se determinó que las dimensiones de las relaciones interpersonales se correlacionan positivamente con la satisfacción laboral.

De la misma manera, Palazuelos (2022) estudio con el objetivo examinar la relación entre el desarrollo profesional y la competencia digital de los docentes de la Facultad de Odontología de una universidad privada en Arequipa. Se llevo a cabo un estudio comunicacional prospectivo y transversal, centrado en las relaciones interpersonales. Las variables se investigaron mediante cuestionarios estructurados de 20 preguntas, aplicados a 37 docentes. En cuanto a los resultados relacionados con el desarrollo profesional, se encontró que el 78.38% de los docentes poseían una segunda especialidad, lo cual indica un

alto nivel de formación continua. Sin embargo, la segunda prueba reveló que no existe una relación estadísticamente significativa, aceptándose así la hipótesis nula. Esto sugiere que, aunque los docentes tienen una alta competencia digital, esta no influye directamente en su desarrollo profesional medido en términos de especialización y formación continua.



## **CAPITULO II**

### **METODOLOGIA**

#### **2.1. Tipo y nivel de investigación**

##### **2.1.1. Tipo de Investigación**

Según la postura de Hernández et al. (2010), el estudio fue de tipo básico, ya que se empleó en el ámbito científico para adquirir un mayor entendimiento y expandir los conocimientos acerca de un fenómeno o área particular.

##### **2.1.2. Nivel de Investigación**

El estudio fue de nivel relacional y explicativo. En su dimensión relacional, de acuerdo con Hernández et al. (2018) se examinaron la relación entre las variables Relaciones Interpersonales y Desarrollo Profesional, con el fin de estimar su grado de significancia. Desde la perspectiva explicativa, se determinaron las causas de los eventos o fenómenos estudiados, analizando no solo las relaciones, sino también los factores que originan ciertos comportamientos.

##### **2.1.3. Enfoque de Investigación**

El estudio actual se llevó a cabo bajo el enfoque cuantitativo, el cual implicó la recolección de datos para confirmar la hipótesis mediante mediciones numéricas y análisis estadístico, con el propósito de identificar patrones de comportamiento y validar teorías (Hernández Sampieri & Mendoza, 2018).

#### 2.1.4. Diseño de Investigación

Según Hernández et al. (2018), el estudio fue no experimental, ya que no se realizó ninguna modificación intencional a las variables y únicamente se observaron los fenómenos en sus ambientes para su posterior análisis.

### 2.2 Técnicas e instrumentos

#### 2.2.1. Técnica

Para la presente investigación, se utilizó para ambas variables la encuesta como técnica de recolección de información. Según Hernández (2010), la encuesta es un método que permite recopilar datos de un grupo de personas con el propósito de obtener información y opiniones sobre un tema específico.

#### 2.2.2 Instrumentos

##### A. Instrumento para la variable independiente relaciones interpersonales

Se utilizó como instrumento el “Cuestionario sobre las relaciones interpersonales.”, cuya ficha técnica es la siguiente:

##### Instrumento de Relaciones Interpersonales

---

##### Ficha técnica: Relaciones interpersonales

---

<b>Denominación</b>	Cuestionario sobre las relaciones interpersonales.
<b>Autor:</b>	Bach. Arenas Abarca, Marleny.
<b>Año de creación:</b>	2023
<b>Lugar de aplicación:</b>	Universidad Pública de Arequipa.
<b>Suministrado a:</b>	Docentes de las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías.
<b>Propósito:</b>	Establecer los niveles de las relaciones interpersonales.
<b>Dimensiones:</b>	D1: Implicancia, D2: Cohesión y D3: Apoyo.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 15 minutos.
<b>Contenido:</b>	28 reactivos.
<b>Escala de medida:</b>	Likert Ordinal: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre
<b>Baremación:</b>	Bajo: 28-65; Promedio: 66-103 y Alto: 104-140

---

*Nota.* Elaboración propia

### **a. Estructura**

Para la variable relaciones interpersonales se tomó el instrumento realizado por Tafur et al. (2022) de la Universidad Católica del Perú, quien creó el instrumento en base al autor Moss (1995). El instrumento consta de 28 preguntas y su escala valorativa fue de nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

### **b. Validación**

Tafur et al. (2021) desarrolló su investigación tomando en cuenta las dimensiones de implicancia, cohesión y apoyo. Posteriormente, el cuestionario fue adaptado por Arenas (2023), quien evaluó su validez con el apoyo de tres expertos. Estos analizaron el contenido de cada ítem considerando criterios de relevancia, pertinencia y claridad. Como resultado, se determinó que el instrumento presenta una alta coherencia en sus ítems.

### **c. Confiabilidad**

En la investigación realizada por Arenas (2023), se llevó a cabo un ensayo aplicando el cuestionario a 20 docentes, lo que permitió evaluar su consistencia interna mediante el test de Spearman. Los resultados indicaron que el instrumento es confiable, obteniendo una calificación de 0.92.

## **B. Instrumento para la variable dependiente desarrollo profesional**

Se utilizó como instrumento el “Cuestionario de desarrollo profesional del docente”, el cual tiene la siguiente ficha técnica:

## Instrumento de Desarrollo Profesional

---

### Ficha técnica: Desarrollo Profesional Docente

---

<b>Denominación</b>	Cuestionario de desarrollo profesional docente
<b>Autor:</b>	Felipe Guizado Osco
<b>Año de creación:</b>	2019
<b>Lugar de aplicación:</b>	Universidad Pública de Arequipa. Describir las características de la variable:
<b>Propósito:</b>	desarrollo profesional docente
<b>Dimensiones:</b>	D1: Pedagógico D2: Cultural D3: Política
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 15 minutos
<b>Contenido:</b>	Se compone de 20 ítems,
<b>Escala de medida:</b>	Ordinal Likert, como: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)
<b>Baremación:</b>	Excelente (80-100) Bueno (60-79) Regular (40-59) Deficiente (< 40)

---

*Nota.* Elaboración propia

#### a. Estructura

Guizado et al. (2019) desarrollaron un cuestionario sobre el desarrollo profesional docente, el cual considera tres dimensiones: pedagógica, cultural y política.

El instrumento consta de 20 preguntas, evaluadas mediante una escala valorativa de tipo Likert con cinco opciones: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

#### b. Validación

Para el instrumento sobre el desarrollo profesional docente, se estableció la validez del contenido mediante el juicio de tres expertos. Estos concordaron en que el instrumento presentó un grado de validez superior a 0.75, utilizando el método Delphi.

### c. Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad, se empleó el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue 0.75 lo que quiere decir que el instrumento alcanzó una excelente confiabilidad.

#### 2.2.3. Cuadro de coherencia

Variable	Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Escala	Rango
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b> Variable independiente	Implicancia	– Identificación propia	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9;	Ordinal	Bajo (28-65) Promedio (66-103) Alto (104-140)
		– Compromiso con el trabajo	10; 11; 12		
		– Trabajo en equipo			
	Cohesión	– Redes de apoyo	13; 14; 15;		
		– Progreso relevante y compromiso decisivo	16; 17; 18; 19; 20		
		– Apoyo			
	Pedagógico	– Estímulos del personal directivo	21; 22; 23; 24; 25; 26;	Ordinal	Excelente (80-100) Bueno (60-79) Regular (40-59) Bajo (< a 40)
		– Recursos para el desarrollo profesional docente	27; 28		
		– Demuestra el saber pedagógico	1; 2; 3; 4; 5; 6		
<b>DESARROLLO PROFESIONAL</b> Variable dependiente		– Desarrollar competencias de enseñanza y aprendizaje			
		– Reflexiona sobre el objetivo de la educación			
		– Cultural			
		– Conoce metas sociales y culturales	7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15		
		– Adaptación a los ritmos de aprendizaje			
		– Colabora en la construcción de una sociedad más justa			

Política	– Demuestra conocimiento sobre las obligaciones con la sociedad como profesional docente.	16; 17; 18; 19; 20
----------	---	--------------------

*Nota:* Arenas, M. (2023). Relaciones interpersonales y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023. Adaptado por Rosas, A. (2025).

### 2.3. Campo de verificación

#### Ubicación espacial

La investigación se desarrolló en una Universidad Pública de Arequipa.

#### Ubicación temporal

La investigación se llevó a cabo desde mayo hasta agosto de 2024.

#### Unidades de estudio

La población de estudio estuvo constituida por 1,893 docentes de una Universidad Pública de Arequipa.

**Tabla 1.**

*Cuadro de población de estudio*

Población	Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
1893 fueron considerados docentes de una universidad pública de Arequipa.	Docentes que desearon participar en el estudio. Docentes que contaban con al menos un año en la universidad. Docentes que estuvieron involucrados en proyectos de investigación.	Docentes que se encontraron con permiso prolongado durante el periodo de recolección de datos. Docentes con menos de un año de experiencia en la universidad. Docentes que no desearon participar en el estudio.

*Nota.* Elaboración propia

La muestra fue probabilística, por lo que los docentes fueron seleccionados al azar de la población. Para ello, se aplicó la fórmula de la población limitada o finita, la cual refleja un 95% de confiabilidad y un 5% de margen de error. Por tanto, la muestra estuvo conformada por 320 docentes de una Universidad Pública de Arequipa.

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2(N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

N = Total de encuestados	1893
Z <sub>α</sub> <sup>2</sup> = 1.962 (si la seguridad es del 95%)	1.962
p = proporción esperada (en este caso 50% = 0.5)	0.5
q = 1 – p (en este caso 1-0.5 = 0.5)	0.5
d = precisión (en este caso se quiere un 5%).	0.05

$$n = \frac{(1893)(1.962)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(1893 - 1) + (1.962)^2(0.5)(0.5)}$$

n = 320

**Tabla 2.**

*Cuadro de distribución de población muestral*

Área	Cantidad
Biomédicas	106
Sociales	106
Ingenierías	108
Total	320

*Nota.* Elaboración Propia

## 2.4. Estrategia de recolección de datos

- Se aplicaron dos cuestionarios a los docentes de la Universidad Pública de Arequipa.
- Los cuestionarios fueron administrados a través de la plataforma Google Forms.
- Se desarrolló una fecha y hora específica para la aplicación de los cuestionarios.
- Se elaboró una base de datos en Excel que incluyó todas las respuestas debidamente codificadas.
- Los resultados fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS versión 26.
- Finalmente, los resultados se presentan en tablas y figuras para su interpretación.
- La estrategia de recolección de datos se centró en garantizar la confidencialidad de la información recopilada.

### 2.4.1. Recursos

#### Recursos Humanos

- Asesor de tesis
- Profesional para el procedimiento de datos estadísticos

#### Recursos Institucionales

- Permiso de la Universidad Católica de Santa María

#### Recursos de Infraestructura

- Permiso de la Universidad Nacional

#### Recursos Materiales

- Laptop
- Papel bond
- Lapicero
- Folder
- Lápiz

- Borrador
- Corrector
- Tijera
- Agenda

### **Recursos Financieros**

- El proyecto será financiado por el propio investigador.

#### **2.4.2. Validación del instrumento**

Los instrumentos fueron sometidos a una evaluación de validez por tres expertos. Los criterios que se tomaron en cuenta fueron la congruencia, que se refiere a la consistencia entre los enunciados. La claridad con referencia a que los ítems sean redactados de manera comprensible, preciso y sin redundancia. Por último, la tendenciosidad que se refiere a la inclinación hacia una perspectiva o preferencia específica, que puede distorsionar la objetividad de la información.

Los expertos que evaluaron los instrumentos son profesionales dedicados a la docencia universitaria, dos de ellos con grado de magister y uno con denominación de doctor. Debido a que el juicio de los expertos fue favorable, se obtuvo una confiabilidad de 0.876 para la variable “Relaciones Interpersonales” y de 0.974 para la variable “Desarrollo Profesional”, utilizando el coeficiente de Alpha de Cronbach. De acuerdo con la tabla de consistencia interna, se alcanza un nivel de confiabilidad buena y excelente.

### **2.5. Criterios para el manejo de resultados**

#### **2.5.1 En el Procesamiento de datos**

El análisis e interpretación de datos del presente estudio se llevó a cabo siguiendo un enfoque riguroso y científico. Los resultados presentan una combinación de tablas y figuras para proporcionar una representación clara y completa de los hallazgos. Así mismo para el

análisis descriptivo de los datos se hará uso del programa SPSS 26, que incluirán medidas de tendencia central, dispersión y frecuencias. Este análisis permitirá una comprensión de las características de la muestra y la variable estudiada.

### **2.5.2 En la Sistematización**

Este proceso clarificó los resultados y ayudó a identificar áreas que requirieron un mayor análisis y formular conclusiones y recomendaciones relevantes para la práctica educativa.

### **2.5.3 En la interpretación**

Este proceso implicó un análisis crítico y contextualizado de los hallazgos en relación con el marco teórico y la literatura existente. Se considerarán las dinámicas interpersonales y otros factores que pudieron haber influido en las interacciones observadas.

### CAPITULO III.

#### RESULTADOS Y DISCUSION

##### Variable 1: Relaciones Interpersonales

**Tabla 3.**

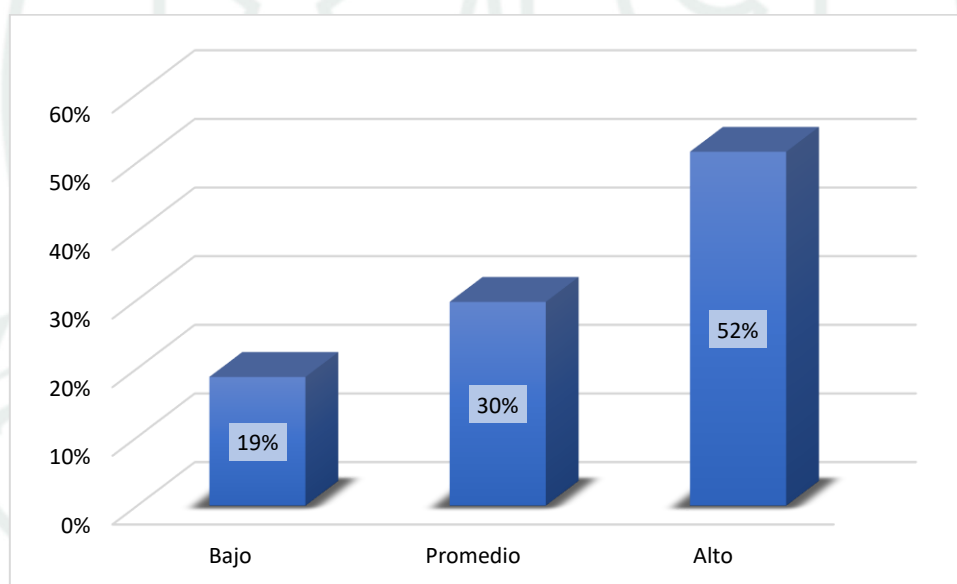
*Nivel de Relaciones Interpersonales según la dimensión implicancia.*

Rango	f	%
Bajo	60	19%
Promedio	95	30%
Alto	165	52%
Total	320	100%

*Nota.* Elaboración propia

**Figura 1.**

*Nivel de Relaciones Interpersonales según la dimensión implicancia.*



*Nota.* Elaboración propia

##### Interpretación

Se muestra el resultado de las relaciones interpersonales según la dimensión implicancia, se observa que el 52 % de los docentes muestra un nivel alto de implicancia, el 30% un nivel promedio y el 19% tiene un nivel bajo.

**Tabla 4.**

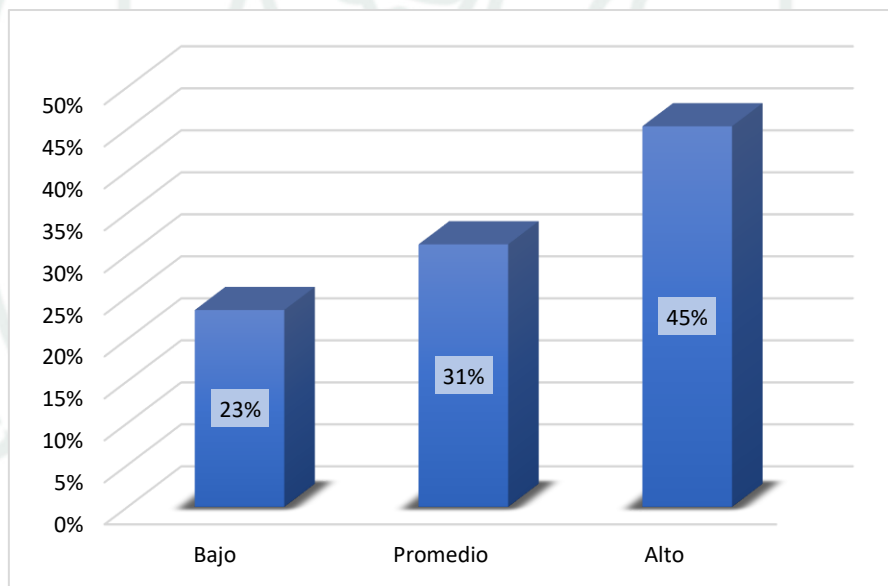
*Nivel de Relaciones Interpersonales según la dimensión cohesión.*

Rango	f	%
Bajo	75	23%
Promedio	100	31%
Alto	145	45%
Total	320	100%

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 2.**

*Nivel de Relaciones Interpersonales según la dimensión cohesión.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

Se muestra el resultado de las relaciones interpersonales según la dimensión Cohesión, en donde el 23% de los docentes tiene un nivel bajo, el 31% un nivel promedio, y el 45% un nivel alto.

**Tabla 5.**

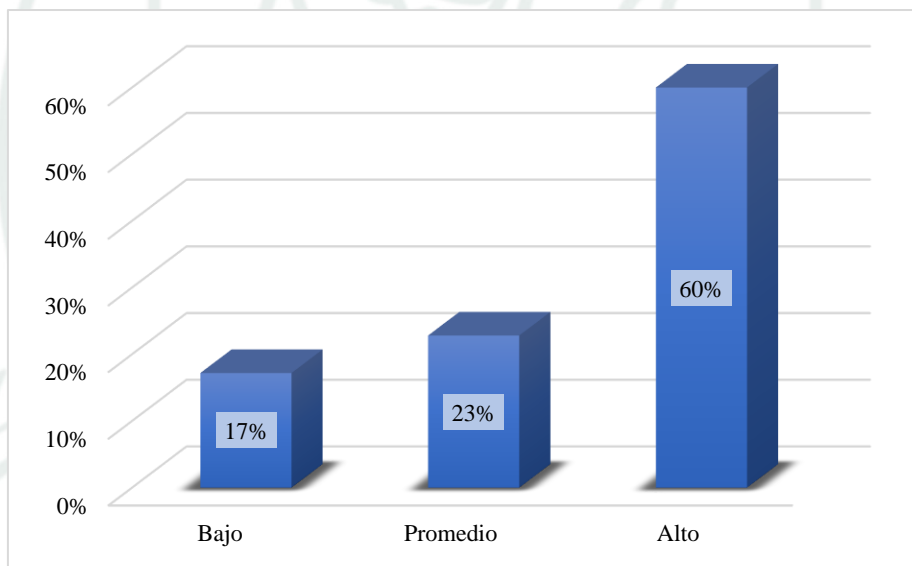
*Nivel de Relaciones Interpersonales según la dimensión apoyo.*

Rango	f	%
Bajo	55	17%
Promedio	73	23%
Alto	192	60%
Total	320	100%

*Nota.* Elaboración propia.

**Figura 3.**

*Nivel de Relaciones Interpersonales según la dimensión apoyo.*



*Nota.* Elaboración propia.

### **Interpretación**

Se evidencia el resultado de las relaciones interpersonales según la dimensión Apoyo, el 17% de los docentes percibe un nivel bajo, el 23% un nivel promedio, y el 60% un nivel alto.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS

**Tabla 6.**

*Correlación de las variables Relaciones Interpersonales y Desarrollo Profesional*

		Correlaciones	
		Relaciones Interpersonales	Desarrollo Profesional
Rho de Spearman	Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación. (bilateral)	.708**
			.001
	Desarrollo Profesional		.320
		Coefficiente de correlación. (bilateral)	.708**
		.001	.320

La correlación es significativa en el nivel 0,001 (bilateral).

Nota. SPSS Statistics 26

### Interpretación:

La tabla muestra los resultados de la prueba de correlación de Rho Spearman aplicada para analizar la relación entre las variables "Relaciones Interpersonales" y "Desarrollo Profesional". Se observa una sig. bilateral de 0.001, que es menor que el umbral de 0.05, lo que indica que el resultado es estadísticamente significativo. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H1) y se rechaza la hipótesis nula (H0).

**H0:** No existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional de los docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de la Universidad Pública de Arequipa, 2024.

**H1:** Es probable que las relaciones interpersonales se relacionen de manera significativa con el desarrollo profesional de los docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una Universidad Pública de Arequipa, 2024.

El coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0.708, lo que indica una correlación positiva fuerte entre las variables analizadas. Esto sugiere que a medida que las relaciones interpersonales de los docentes mejoran, también lo hace su desarrollo profesional.

Por lo tanto, se concluye que existe una relación positiva y significativa entre las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional de los docentes en las facultades analizadas.



## Discusión

En relación con el primer objetivo específico, el análisis de la dimensión implicancia mostró que el 52% de los docentes presentó un nivel alto, mientras que el 30% se ubicó en nivel promedio y el 19% en nivel bajo. Al comparar estos resultados con el estudio de Mendoza et al. (2020), se observa una discrepancia significativa en cuanto a la percepción de las relaciones laborales, ya que el 75% de los docentes calificaron sus relaciones interpersonales como inadecuadas. Esta diferencia parece estar vinculada a la cultura organizacional de las instituciones en las que se desarrollan ambos estudios. En la investigación actual, la percepción positiva de las relaciones laborales se explica por un ambiente de trabajo colaborativo, en el cual los docentes se sienten respaldados tanto por sus colegas como por la institución. En contraste, el entorno más desfavorable en el estudio de Mendoza estuvo asociado con un desencanto generalizado, lo que resultó en una menor implicancia en el desarrollo de las relaciones interpersonales entre los docentes.

En relación con el segundo objetivo específico de esta investigación, que analiza la dimensión de cohesión, los resultados obtenidos revelaron que el 45% de los docentes alcanzó un nivel alto de cohesión, seguido por un 31% en nivel promedio y un 23% en nivel bajo. Estos hallazgos indicaron una cohesión moderada dentro de los grupos de docentes, donde una proporción significativa mostró un compromiso alto con la colaboración y el trabajo en equipo. De esto se puede deducir que, aunque la mayoría de los docentes trabajan de manera colaborativa, aún existe un porcentaje importante que podría mejorar su nivel de integración y cohesión en los equipos.

Al comparar estos hallazgos con el estudio de Fernández et al. (2023), se observa que los resultados coinciden parcialmente. En su investigación, el 47.2% de los docentes reportaron una mejora en su razonamiento pedagógico, lo cual favoreció la cohesión grupal, esto evidencia que la mejora en la interacción y la colaboración entre los docentes puede estar vinculada a una

mejora en su desempeño profesional y en su capacidad para trabajar de manera conjunta. Esta relación entre el desarrollo de habilidades pedagógicas y la cohesión refleja un contexto donde la colaboración en el aula y fuera de ella fomenta una mejor integración del equipo docente.

Sin embargo, en el presente estudio la proporción relevante de docentes (23%) con baja cohesión refleja ciertos factores que podrían estar influyendo en la dinámica grupal. En este sentido, los resultados del estudio de Mendoza et al. (2020) permiten identificar que la predominancia de una comunicación vertical en algunas instituciones educativas puede limitar la interacción entre los docentes y, por ende, restringir la creación de un ambiente de cohesión. La comunicación vertical, que se caracteriza por una estructura jerárquica de intercambio de información, puede generar barreras que dificulten la colaboración abierta y el establecimiento de relaciones interpersonales efectivas, lo cual incide negativamente en el desarrollo de un equipo docente cohesionado.

En relación con el último objetivo específico, que analiza la dimensión de apoyo, se verificó que el 60% de los docentes percibió un nivel alto de apoyo, el 23% un nivel promedio y el 17% un nivel bajo. Estos resultados sugieren una percepción relativamente positiva de los docentes sobre el apoyo recibido, tanto a nivel individual como colectivo.

Estos hallazgos son consistentes con el estudio de Gonzales et al. (2020), cuyo objetivo fue examinar el uso de recursos tecnológicos en las ecologías de aprendizaje para promover el desarrollo profesional de los docentes. En su análisis, se observó que los docentes más jóvenes y con menos experiencia eran los que más utilizaban recursos digitales para fortalecer el apoyo laboral, lo que refleja una tendencia hacia un mayor uso de tecnología como una forma de mejorar la colaboración y el soporte entre los docentes. Esto sugiere que, en contextos donde se proporcionan herramientas digitales y recursos educativos accesibles, los docentes son más propensos a buscar formas de apoyo que mejoren su desempeño profesional y su experiencia laboral.

Sin embargo, el contraste con el estudio de Mendoza et al. (2020) es significativo, ya que este estudio reveló que el 55% de los docentes no percibían que sus instituciones fomentaran su desarrollo profesional. Esta discrepancia resalta la importancia de un entorno organizacional que facilite la colaboración y el apoyo interpersonal, factores clave para mejorar la percepción del apoyo y, en consecuencia, la motivación de los docentes.

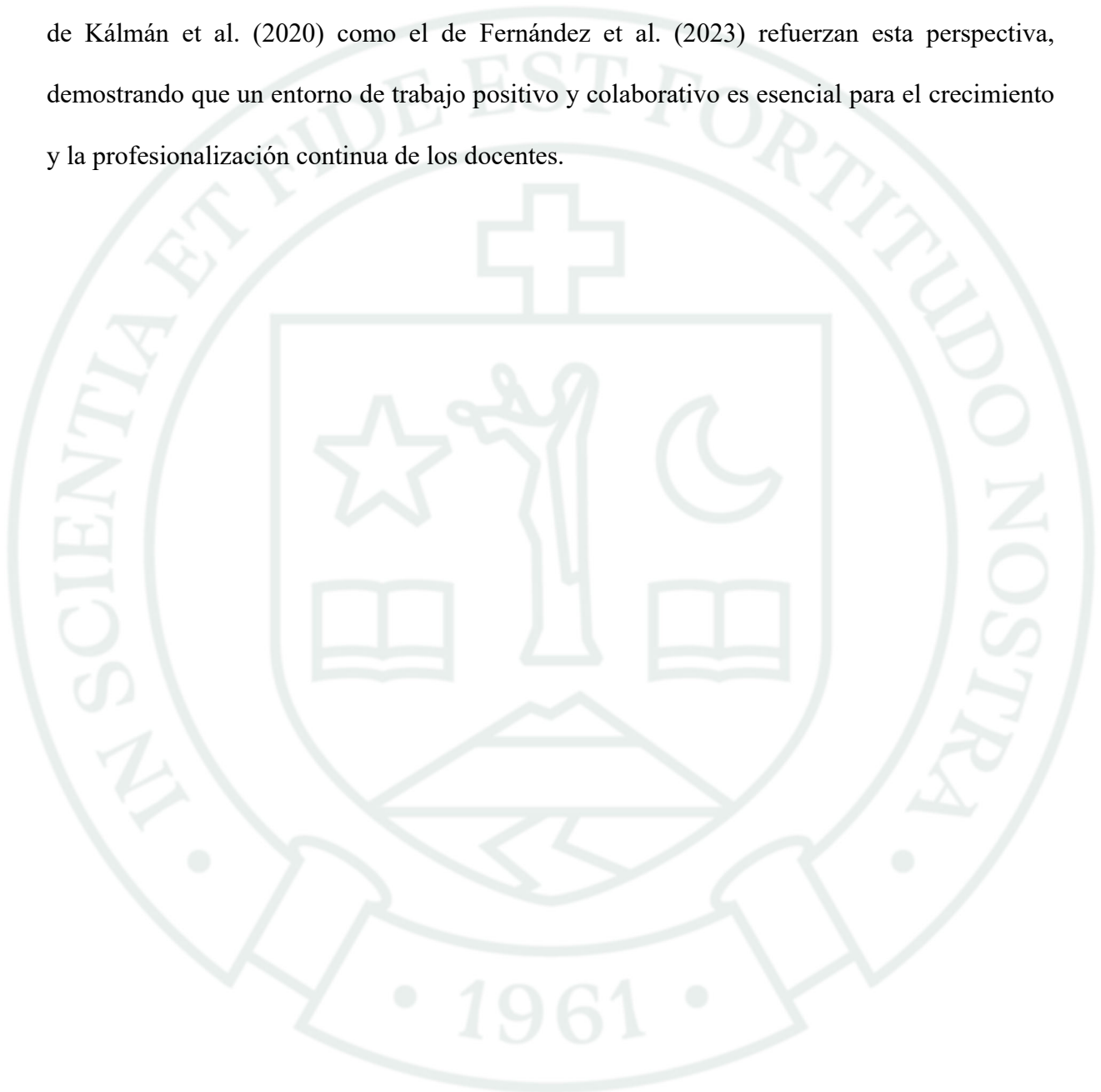
En cuanto al objetivo general de este estudio, en el análisis de la correlación de las variables, se observó un coeficiente de correlación de Spearman ( $r = 0.708$ ,  $p < 0.05$ ), lo que indicó una relación positiva y significativa entre las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional docente. De esto se puede deducir que a medida que las relaciones laborales mejoran, también lo hace el desarrollo profesional de los docentes, lo que subraya la importancia de un entorno colaborativo y de apoyo para el crecimiento en la carrera educativa.

Este resultado está alineado con los hallazgos de Kálmán et al. (2020), cuyo estudio analizó los patrones de los enfoques docentes hacia el desarrollo profesional. Según sus resultados, la participación en actividades de formación está influenciada por las relaciones laborales y los enfoques pedagógicos. Es decir, los docentes que mantienen relaciones laborales positivas y colaborativas tienden a involucrarse más en actividades de desarrollo profesional, lo que resalta la interdependencia entre el contexto social y profesional en el que se desenvuelven los educadores.

Asimismo, la investigación realizada por Fernández et al. (2023) destacó que la reflexión sobre las prácticas docentes impulsa el crecimiento profesional, lo que también se relaciona con los resultados obtenidos en este análisis. La reflexión, un componente clave en el desarrollo profesional, puede ser facilitada en un entorno donde las relaciones interpersonales sean positivas, ya que la comunicación abierta y la colaboración entre colegas brindan un espacio propicio para la discusión y el aprendizaje compartido. En este sentido, el estudio de

Fernández et al. subraya la importancia de las interacciones entre los docentes como un motor clave para el análisis y la mejora de las prácticas pedagógicas.

En conclusión, los resultados del presente estudio validan la idea de que las relaciones interpersonales son un factor crucial para el desarrollo profesional docente. Tanto los estudios de Kálmán et al. (2020) como el de Fernández et al. (2023) refuerzan esta perspectiva, demostrando que un entorno de trabajo positivo y colaborativo es esencial para el crecimiento y la profesionalización continua de los docentes.



## CONCLUSIONES

**CONCLUSIÓN 1:** En relación con el objetivo general, el coeficiente de correlación de Rho Spearman (0.708) indica una fuerte correlación positiva entre las relaciones interpersonales y el desarrollo profesional de los docentes. Este resultado evidencia que, a medida que mejoran las interacciones entre los docentes, su desarrollo profesional se fortalece.

**CONCLUSIÓN 2:** El 52% de los docentes presentan un nivel alto de implicancia en sus relaciones interpersonales, lo que sugiere que la mayoría de los docentes están comprometidos con las interacciones en el ámbito profesional. Sin embargo, el 30% muestra un nivel promedio y el 19% un nivel bajo.

**CONCLUSIÓN 3:** El 45% de los docentes presenta un nivel alto de cohesión en sus relaciones interpersonales, lo que es positivo para el ambiente laboral, mientras que el 31% muestra un nivel promedio y el 23% tiene un nivel bajo.

**CONCLUSIÓN 4:** El 60% de los docentes percibe un nivel alto de apoyo en sus relaciones interpersonales, lo que indica que la mayoría se siente respaldada por sus colegas. Sin embargo, un 17% de los docentes experimenta un nivel bajo de apoyo.

## RECOMENDACIONES

**RECOMENDACIÓN 1:** Se recomienda implementar programas de capacitación que fortalezcan las relaciones interpersonales y promuevan un ambiente colaborativo, impulsando así el desarrollo profesional de los docentes.

**RECOMENDACIÓN 2:** Se recomienda fomentar la implicancia mediante dinámicas de trabajo en equipo y actividades que refuercen el compromiso de los docentes, especialmente aquellos con niveles bajos o promedio de implicancia.

**RECOMENDACIÓN 3:** Se recomienda desarrollar actividades grupales para mejorar la cohesión entre los docentes, especialmente enfocados en quienes muestran niveles bajos y promedio de cohesión.

**RECOMENDACIÓN 4:** Se recomienda establecer estrategias de apoyo, como programas de mentoría o sistemas de apoyo entre pares, para fortalecer la percepción de respaldo entre los docentes.

## REFERENCIAS

- Acevedo , A., & Sánchez , A. (2021). Formación continua y desarrollo profesional en los docentes del área Ciencias Sociales. *Investigación*, 31(58), 467-494. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/58/art04.pdf>
- Acosta, P., & Taruchaín, L. (2022). Personalidad y clima laboral en docentes universitarios. *Veritas & Research*, 4(1), 33–45.
- Arenas Abarca, M. (2023). *Relaciones interpersonales y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo], Lima-Peru. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121263/Arenas\\_AM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121263/Arenas_AM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arenas, M. (2023). *Relaciones interpersonales y desarrollo profesional en docentes de una institución educativa de Sicuani, Cusco, 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121263/Arenas\\_AM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121263/Arenas_AM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arendt, H. (2018). *¿Qué es la política? Comprensión y política*. Mexico: INFAGON. Obtenido de <https://www.prd.org.mx/libros/documentos/libros/Politica-Hannah.pdf>
- Arias Palomeque, M. Y. (2020). Dimensión cultural de la educación: Aproximación a teorías clásicas pensadas a la luz de nuestros días. *Revista Scientific*, 5(18). doi:<https://orcid.org/0000-0002-7258-7619>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación , introduccion a la metodologia cientifica*. (6. edición, Ed.) Episteme. Obtenido de <https://abacoenred.org/wp->

content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf

- Artavia Aguilar, C. V. (2022). Dimensión cultural en el enfoque educativo de prevención integral “Círculo de Bienestar Integral”. Reflexiones desde la disciplina de la Orientación. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 17(1). Obtenido de <https://doi.org/10.15359/rep.17-1.14>
- Brizuela Gutiérrez, T. (2019). Desarrollo profesional: una herramienta efectiva para el crecimiento integral de los profesionales en inglés en la UNED. *Revista Espiga*, 18(37). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4678/467859737002/html/>
- Chávez Vescance, J. D., Montes González, J. A., Caicedo Tamayo, A. M., Ochoa Angrino, S., Serna Collazos, A., & Valencia Molina, C. T. (2018). *J Competencias y estándares TIC desde la dimensión pedagógica: Una perspectiva desde los niveles de apropiación de las TIC en la práctica educativa docente*. Cali: Sello Editorial Javeriano-Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rcSWDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT9&dq=dimension+pedagogica&ots=3-o2At7wwW&sig=92AUACVBygjZueDa8ftiB6T5BgE>
- Escobar Navarro, L. A. (2022). *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 Arequipa – 2021*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de San Agustín]. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12773/15274>
- Fernandes, S., Araújo, A., Isabel, M., & Abelha, M. (2023). Teacher Professional Development in Higher Education: The Impact of Pedagogical Training Perceived by Teachers. *Education Sciences*, 13(3), 1-15.

- Genti, M. (2019). Dimensión política en la práctica educativa: Empoderamiento de los sujetos, en lo particular y como colectivo. *Revista Páginas*. Obtenido de file:///C:/Users/GAMT%20-%206/Downloads/claudita,+Journal+manager,+ +Texto+7.+Genti.pdf
- González, M., Estévez, I., Souto, A., & Muñoz, P. (2020). Ecologías digitales de aprendizaje y desarrollo profesional del docente universitario. *Revista Científica de Educomunicación*, 28(62), 9-18. Obtenido de [https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/24679/Gonzalez\\_Sanmamed\\_2020\\_ecologias\\_digitales\\_aprendizaje.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/24679/Gonzalez_Sanmamed_2020_ecologias_digitales_aprendizaje.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Guizado Osco, F., Menacho Vargas, I., & Salvatierra Melgar, A. (2019). Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones de educación básica regular del distrito de Los Olivos, Lima-Perú. *Revista de divulgación científica de la Universidad Alas Peruanas*, 6(1), 1-14. doi:<http://dx.doi.org/10.21503/hamu.v6i1.1574>
- Hargie, O., Dickson, D., & Turístico, D. (2004). *Communication Skills for Effective Management*. Springer Link. Obtenido de <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-1-4039-3893-0.pdf>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales (RUDICS)*. doi:<https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

- Hervás, G. (2020). *Lesson study for the professional development of higher education faculty members*. [Tesis doctoral, Universitat de Barcelona]. Obtenido de [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/670002/GHN\\_PhD\\_THESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/670002/GHN_PhD_THESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Homans George. (1962). *Conducta social como Intercambio*. Universidad Autónoma de Querétaro, México. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40611570/Huete\\_y\\_Mantecon\\_Intercambio\\_social\\_2015-libre.pdf?1449166577=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DHuete\\_Raquel\\_y\\_Mantecon\\_Alejandro\\_2015\\_L.pdf&Expires=1727453583&Signature=NtKIbek6-BxogL~rCz95m](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40611570/Huete_y_Mantecon_Intercambio_social_2015-libre.pdf?1449166577=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DHuete_Raquel_y_Mantecon_Alejandro_2015_L.pdf&Expires=1727453583&Signature=NtKIbek6-BxogL~rCz95m)
- Kálmán, O., Tynjälä, P., & Skaniakos, T. (2020). Patrones de enfoques de los profesores universitarios sobre la enseñanza, el desarrollo profesional y las culturas departamentales percibidas. *Docencia en la Educación Superior*, 25(5), 20-28. doi:<https://doi.org/10.1080/13562517.2019.1586667>
- Mendoza , Y., Vásquez , D., Ríos , C., Camacho , F., & Gutiérrez , K. (2020). Estrategias motivacionales para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad de Chiclayo. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11(30), 415-437. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8809927>
- Moos, R. (2008). *A social Climate Scale. Manual, Development, Applications, Research (4th ed.)*. California:: Mind Garden Inc.
- Palazuelos Vargas, K. L. (2022). *Competencia Digital y Desarrollo Profesional de los Docentes de la Facultad de Odontología de una Universidad Privada de Arequipa-2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]. Obtenido de

<https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstreams/6806b84f-7af3-4e11-ba0f-0c34b515d412/download>

Salgado, J., Remeseiro, C., & Iglesias, M. (1996). Clima Organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72780208.pdf>

Sanchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejia Saenz, K. (2018). *Manual de terminos en investigacion cientifica, tecnologia y humanistica*. Lima, Peru. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Santiago, V. (2021). Comparación de la relación entre la percepción de justicia organizacional con el comportamiento organizacional ciudadano en el contexto de una empresa privada y una agencia gubernamental de Puerto Rico. *Investigación y pensamiento crítico*, 10(2), 91-109. doi:<https://doi.org/10.17993/3cemp.2021.100246.91-109>

Silva Laya, M. (2020). La Dimensión Pedagógica de la Equidad en Educación Superior. *Revista académica evaluada por pares, independiente, de acceso abierto y multilingüe-Universidad de San Andrés y Arizona State University*. Obtenido de <https://doi.org/10.14507/epaa.28.5039>

Tafur Puente, R., Soriano Talavera, R., & Huamán Robles, S. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de la Ciencia*, 11(21). doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.902>

Tafur, M. (2023). *Estrategias comunicativa basadas en la teoría de Howard Garden para desarrollar las relaciones interpersonales de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Perú Japón de Chachapoyas*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11244>

Tafur, R., Soriano, R., & Huamán, S. (2022). Yáchachikukunap mayayninkuna ishka yáchaywasikunaáhu. *Horizonte de la ciencia*, 2-6.  
doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.902>



## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES	METODOLOGIA
<b>Problema General:</b>  <b>Relaciones Interpersonales y su Relación con el Desarrollo Profesional de los Docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una Universidad Pública de Arequipa, 2024.</b>	<b>General</b> Determinar la relación de las relaciones interpersonales en el desarrollo profesional de los docentes de las facultades de Ciencias Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una universidad pública en Arequipa, 2024  <b>Específicos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar el nivel de implicancia relacionado con el desarrollo profesional de los docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una Universidad Pública de Arequipa.</li> <li>Identificar el nivel de cohesión relacionado con el desarrollo profesional de los docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una Universidad Pública de Arequipa.</li> <li>Identificar el nivel de apoyo relacionado con el desarrollo profesional de los docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una Universidad Pública de Arequipa.</li> </ul>	Dado que las relaciones interpersonales engloban una diversidad de interacciones que se desarrollan entre individuos en distintos contextos, como en el universitario, y que el desarrollo profesional implica el intercambio de experiencias y la colaboración con otros educadores. Es probable que, las relaciones interpersonales se relacionen de manera significativa con el desarrollo profesional de los docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una Universidad Pública de Arequipa. 2024.	<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b> Variable independiente	Implicancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación propia</li> <li>Compromiso con el trabajo</li> <li>Trabajo en equipo</li> </ul>	<b>Tipo de investigación</b> Básica  <b>Nivel</b> Relacional y explicativo  <b>Enfoque</b> Cuantitativo  <b>Diseño</b> No experimental  <b>Técnica</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario sobre las relaciones interpersonales Cuestionario de escala de medición: desarrollo profesional docente  <b>Población:</b> La población de estudio está conformada por 1893 docentes de una Universidad Pública de Arequipa  <b>Muestra:</b> la muestra estará conformada por 320 docentes de una Universidad Pública de Arequipa.
			<b>DESARROLLO PROFESIONAL</b> Variable dependiente	Cohesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>Redes de apoyo</li> <li>Progreso relevante y compromiso decisivo</li> </ul>	
				Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estímulos del personal directivo</li> <li>Recursos para el desarrollo profesional docente</li> </ul>	
				Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demuestra el saber pedagógico</li> <li>Desarrollar competencias de enseñanza y aprendizaje</li> <li>Reflexiona sobre el objetivo de la educación</li> </ul>	
				Cultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conoce metas sociales y culturales</li> <li>Adaptación a los ritmos de aprendizaje</li> <li>Colabora en la construcción de una sociedad más justa</li> </ul>	
				Política	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demuestra conocimiento sobre las obligaciones con la sociedad; como profesional docente.</li> </ul>	

## Anexo 2. Cuadro de Consistencia de las Variables

Variable	Indicadores	Sub indicadores	Ítems	Escala	Rango
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	Implicancia	– Identificación propia	1; 2; 3; 4; 5; 6;	Ordinal	Bajo (28-65) Promedio (66-103) Alto (104-140)
		– Compromiso con el trabajo	7; 8; 9; 10; 11; 12		
		– Trabajo en equipo			
<b>Variable independiente</b>	Cohesión	– Redes de apoyo	13; 14; 15; 16;	Ordinal	Bajo (28-65) Promedio (66-103) Alto (104-140)
		– Progreso relevante y compromiso decisivo	17; 18; 19; 20		
<b>DESARROLLO PROFESIONAL</b>	Pedagógico	– Estímulos del personal directivo	21; 22; 23; 24;	Ordinal	Excelente (80-100) Bueno (60-79) Regular (40-59) Deficiente (< a 40 )
		– Recursos para el desarrollo profesional docente	25; 26; 27; 28		
		– Demuestra el saber pedagógico	1; 2; 3; 4; 5; 6		
<b>Variable dependiente</b>	Cultural	– Desarrollar competencias de enseñanza y aprendizaje	1; 2; 3; 4; 5; 6	Ordinal	Excelente (80-100) Bueno (60-79) Regular (40-59) Deficiente (< a 40 )
		– Reflexiona sobre el objetivo de la educación			
<b>Variable dependiente</b>	Cultural	– Conoce metas sociales y culturales	7; 8; 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15	Ordinal	Excelente (80-100) Bueno (60-79) Regular (40-59) Deficiente (< a 40 )
		– Adaptación a los ritmos de aprendizaje			
<b>Variable dependiente</b>	Política	– Colabora en la construcción de una sociedad más justa	16; 17; 18; 19; 20	Ordinal	Excelente (80-100) Bueno (60-79) Regular (40-59) Deficiente (< a 40 )
		– Demuestra conocimiento sobre las obligaciones con la sociedad como profesional docente.			

### Anexo 3. Cuestionario de Relaciones Interpersonales

Estimado(a) docente, es grato dirigirme para informarle que ha sido seleccionado para formar parte de la investigación titulada: “Relaciones interpersonales y su relación con el desarrollo profesional de los docentes en las facultades de sociales, biomédicas e ingenierías de una universidad pública de Arequipa, 2024; su propósito es exclusivamente académico, por lo cual se mantendrá en total y absoluta confidencialidad.

#### Indicaciones:

- Lea detenidamente y conteste de acuerdo con su criterio.
- Marque con un aspa la opción que considere correcta.

#### Escala Valorativa:

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

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando con criterio a todas las preguntas.

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Implicancia</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
1	Mantengo una apertura de escucha activa entre los docentes.					
2	Como docente demuestro interés cuando se expresan las ideas.					
3	Me disculpo con mis compañeros de trabajo cuando me llevo a confundir.					
4	Expreso lo que siento cuando estoy ofendido.					
5	Se reconoce y respeta las funciones de los compañeros de trabajo.					
6	Me siento comprometido con el trabajo que desempeño.					
7	Participo de forma activa en los trabajos programados.					
8	Me identifico con los trabajos de enseñanza e investigación llevados a cabo en la Universidad.					
9	Practico y promuevo la responsabilidad, como parte de mi compromiso con la educación y la Universidad					
10	Me siento comprometido con el trabajo en equipo.					
11	Las decisiones tomadas en consenso se respetan a pesar de sentirme en desacuerdo					

12	Cuando se trabaja en equipo se practica el orden de todas las acciones llevadas a cabo por los docentes.					
<b>Dimensión 2: Cohesión</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
13	Cuando uno de mis colegas se encuentra en dificultades le brindo mi apoyo.					
14	Actúo integralmente ante cualquier situación positiva o negativa.					
15	Se percibe el desarrollo de relaciones saludables que enriquecen la convivencia pacífica y fortalecen la imagen docente.					
16	Se apoya a las personas de la comunidad educativa que presentan problemas.					
17	Se practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los colegas.					
18	Identifico las capacidades de los compañeros de trabajo.					
19	Se mantiene un proceso comunicativo horizontal con las Personas que integran la comunidad educativa.					
20	Demuestro gran preocupación por entender las problemáticas y emociones de los demás miembros de la comunidad educativa					
<b>Dimensión 3: Apoyo</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
21	Recibo estímulos y buenos deseos de parte de mis compañeros y del personal directivo.					
22	Cuando llevo a cabo buenas acciones de mi trabajo como docente, recibo estímulos y aliento de parte del personal directivo.					
23	Realizo mi trabajo de manera eficiente con el objetivo de obtener algún tipo de reconocimiento o recompensa.					
24	Tengo la creencia que si mejoro mi trabajo como docente voy a ser reconocido por la comunidad educativa.					
25	Existe un saludable trabajo en equipo, donde se abordan problemas asociados con el rendimiento universitario.					
26	Adapto y/o reajusto recursos educativos para responder a la necesidad de aprendizaje de los estudiantes.					
27	Los docentes que enseñamos la misma área curricular, elaboramos en conjunto recursos que nos van a servir para enseñar.					
28	La Universidad proporciona los medios tecnológicos para llevar a cabo los trabajos propuestos dentro del ambiente universitario.					

#### Anexo 4. Cuestionario del Desarrollo Profesional Docente

Estimado(a) docente, es grato dirigirme para informarle que ha sido seleccionado para formar parte de la investigación titulada: “Relaciones interpersonales y su relación con el desarrollo profesional de los docentes en las facultades de sociales, biomédicas e ingenierías de una universidad pública de Arequipa, 2024.”; su propósito es exclusivamente académico, por lo cual se mantendrá en total y absoluta confidencialidad.

#### Indicaciones:

- Lea detenidamente y conteste de acuerdo con su criterio.
- Marque con un aspa la opción que considere correcta.

#### Escala Valorativa:

Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural, contestando con criterio a todas las preguntas.

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

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Pedagógico</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
1	Tiene como principio la actualización y capacitación permanente, como parte de su formación continua.					
2	Contribuye al desarrollo de competencias, tanto cognitivas, como actitudinales en los estudiantes.					
3	Tiene como objetivo primordial desarrollar al máximo las competencias y capacidades de los estudiantes según el grado.					
4	Realiza trabajos en equipo con los docentes para mejorar los niveles de desempeño en los estudiantes.					
5	Logra los objetivos que se planifican dentro de la institución educativa.					
6	Desarrolla actividades para el aprendizaje considerando las necesidades e intereses de los estudiantes.					
<b>Dimensión 2: Cultural</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
7	Tengo claro cuáles son los objetivos que se quiere lograr con la					

	educación.					
8	Demuestro interés en las actualizaciones para lograr un buen desempeño docente.					
9	Participo en las capacitaciones referidas al enfoque resolución de problemas para mejorar en mi práctica educativa.					
10	Demuestro conocimiento sobre las metas sociales a alcanzar con la educación.					
11	Demuestro conocimiento sobre las metas culturales a alcanzar con la educación.					
12	Impulso el trabajo académico de los estudiantes de manera permanente y coordinada.					
13	Tengo muy claro qué es lo que la institución debe conseguir como visión y misión.					
14	Comunico lo que deseo lograr en mi práctica educativa de forma permanente, en la institución.					
15	Promuevo el desarrollo actitudinal de los estudiantes en forma coordinada, en un entorno justo y equitativo.					
<b>Dimensión 3: Político</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
16	Pongo en práctica los principios que rigen el buen desempeño docente.					
17	Promuevo la práctica de valores entre los estudiantes y colegas cuando desarrollan estrategias para resolver problemas.					
18	Reflexiono sobre mi práctica y experiencia institucional de modo individual y colectivo.					
19	Demuestro conocimiento sobre los compromisos y obligaciones con los estudiantes, familia, sociedad; como profesional docente.					
20	Aporto al desarrollo de nuestra sociedad con mi labor profesional, formando estudiantes con actitud crítica y responsable.					

## Anexo 5. Ficha de validación de experto: Relaciones Interpersonales

### FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

(Cuestionario “Relaciones interpersonales”)

**Apreciación del experto sobre el cuestionario:** Relaciones Interpersonales y su Relación con el Desarrollo Profesional de los Docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una Universidad Pública de Arequipa, 2024

PARA: Congruencia y claridad del instrumento	PARA: Tendenciosidad (propensión hacia determinados fines)
5 = Óptimo 4 = Satisfactorio 3 = Bueno 2 = Regular 1 = Deficiente	5 = Mínimo 4 = Poca 3 = Regular 2 = Bastante 1 = Fuerte

Criterios de Evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.				✓						✓					✓
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.					✓				✓						✓
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				✓					✓						✓
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					✓					✓					✓
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					✓					✓					✓
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					✓					✓					✓
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					✓					✓					✓
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					✓					✓					✓
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.					✓					✓					✓
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.					✓					✓					✓
<b>Sumatoria Total</b>	48					48					50				

Observaciones:

.....  
 .....

**Nombres y Apellidos del Experto:** Dr. Félix Vicente Heredia Rojas

**Especialidad:** Metodología

**DNI/CE:**00308244

Firma:



Anexo 5: Ficha de Validación

**FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO**

**Apreciación del experto sobre el cuestionario:** Relaciones Interpersonales y su Relación con el Desarrollo Profesional de los Docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una Universidad Pública de Arequipa, 2024

<b>PARA: Congruencia y claridad del instrumento</b>	<b>PARA: Tendenciosidad (propensión hacia determinados fines)</b>
5 = Óptimo 4 = Satisfactorio 3 = Bueno 2 = Regular 1 = Deficiente	5 = Mínimo 4 = Poca 3 = Regular 2 = Bastante 1 = Fuerte

Criterios de Evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					✓					✓					✓
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.					✓					✓					✓
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				✓						✓					✓
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					✓					✓					✓
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					✓					✓					✓
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					✓					✓					✓
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					✓					✓					✓
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					✓					✓					✓
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.					✓					✓					✓
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.					✓					✓					✓
<b>Sumatoria Total</b>					49					48					50

Observaciones:

.....  
 .....  
 .....

Nombres y Apellidos del Experto: Carlos Enrique Bamos Valer  
 Especialidad: Magister en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

DNI: 23.838.955

Firma: 

### FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

**Apreciación del experto sobre el cuestionario:** Relaciones Interpersonales y su Relación con el Desarrollo Profesional de los Docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una Universidad Pública de Arequipa, 2024

PARA: Congruencia y claridad del instrumento	PARA: Tendenciosidad (propensión hacia determinados fines)
5 = Óptimo 4 = Satisfactorio 3 = Bueno 2 = Regular 1 = Deficiente	5 = Mínimo 4 = Poca 3 = Regular 2 = Bastante 1 = Fuerte

Criterios de Evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					X					X					X
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.					X					X					X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					X					X					X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.				X						X					X
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X					X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					X					X					X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X					X
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X					X
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.					X					X					X
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.					X					X					X
<b>Sumatoria Total</b>					49					50					50

Observaciones:

.....  
 .....  
 .....

Nombres y Apellidos del Experto: Milagros de Jesús Curi Tito  
 Especialidad: Maestría en Administración de la Educación

DNI: 29724132

Firma: 

## Anexo 6. Ficha de validación de experto: Desarrollo profesional

### FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

(Cuestionario “Desarrollo profesional”)

**Apreciación del experto sobre el cuestionario:** Relaciones Interpersonales y su Relación con el Desarrollo Profesional de los Docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una Universidad Pública de Arequipa, 2024

PARA: Congruencia y claridad del instrumento	PARA: Tendenciosidad (propensión hacia determinados fines)
5 = Óptimo 4 = Satisfactorio 3 = Bueno 2 = Regular 1 = Deficiente	5 = Mínimo 4 = Poca 3 = Regular 2 = Bastante 1 = Fuerte

Criterios de Evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					✓					✓					✓
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.					✓					✓					✓
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				✓					✓						✓
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.				✓						✓					✓
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.				✓						✓					✓
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.				✓						✓					✓
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.				✓						✓					✓
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.				✓						✓					✓
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.				✓						✓					✓
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.				✓						✓					✓
<b>Sumatoria Total</b>				49					49					50	

Observaciones:

.....

**Nombres y Apellidos del Experto:** Dr. Félix Vicente Heredia Rojas

**Especialidad:** Metodología

**DNI/CE:**003082445

Firma:



### FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

**Apreciación del experto sobre el cuestionario:** Relaciones Interpersonales y su Relación con el Desarrollo Profesional de los Docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una Universidad Pública de Arequipa, 2024

PARA: Congruencia y claridad del instrumento	PARA: Tendenciosidad (propensión hacia determinados fines)
5 = Óptimo 4 = Satisfactorio 3 = Bueno 2 = Regular 1 = Deficiente	5 = Mínimo 4 = Poca 3 = Regular 2 = Bastante 1 = Fuerte

Criterios de Evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					✓					✓					✓
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.					✓					✓					✓
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.				✓						✓					✓
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					✓					✓					✓
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					✓					✓					✓
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					✓					✓					✓
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					✓					✓					✓
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					✓					✓					✓
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.					✓					✓					✓
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.					✓					✓					✓
<b>Sumatoria Total</b>					49					48					50

Observaciones:

.....  
 .....

Nombres y Apellidos del Experto: Carlos Enrique Barrios Valer  
 Especialidad: Magister en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica

DNI: 23838955

Firma: 

### FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

**Apreciación del experto sobre el cuestionario:** Relaciones Interpersonales y su Relación con el Desarrollo Profesional de los Docentes en las Facultades de Sociales, Biomédicas e Ingenierías de una Universidad Pública de Arequipa, 2024


PARA: Congruencia y claridad del instrumento	PARA: Tendenciosidad (propensión hacia determinados fines)
5 = Óptimo 4 = Satisfactorio 3 = Bueno 2 = Regular 1 = Deficiente	5 = Mínimo 4 = Poca 3 = Regular 2 = Bastante 1 = Fuerte

Criterios de Evaluación	Congruencia					Claridad					Tendenciosidad				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. El instrumento tiene estructura lógica.					X					X					X
2. La secuencia de presentación de los ítems es óptima.					X					X					X
3. El grado de complejidad de los ítems es aceptable.					X					X					X
4. Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles.					X					X					X
5. Los reactivos reflejan el problema de investigación.					X					X					X
6. El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación.					X					X					X
7. Las preguntas permiten el logro de objetivos.					X					X					X
8. Los reactivos permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación.					X					X					X
9. El instrumento abarca las variables e indicadores.					X					X					X
10. Los ítems permiten contrastar las hipótesis.					X					X					X
<b>Sumatoria Total</b>					50					50					50

Observaciones:

.....  
 .....  
 .....

Nombres y Apellidos del Experto: Milagros de Jesús Guri Tito.  
 Especialidad: Maestría de Administración de la Educación.  
 DNI: 25724132

Firma: 

## Anexo 7. Solicitud de Recolección de datos

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

**SOLICITO:** Autorización para realizar el proyecto de tesis

DR. \_\_\_\_\_

Estimado y distinguido

Ante usted respetuosamente me presento: Yo Ana María, Mayta Rosas con DNI \_\_\_\_\_, vengo cursando la maestría con mención en educación superior en la Universidad Católica de Santa María, por lo que solicito me brinde la autorización para realizar la aplicación del instrumento correspondiente a la investigación: **“RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LA FACULTADES DE SOCIALES, BIOMÉDICAS E INGENIERÍAS DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE AREQUIPA, 2024.”.**

Se adjunta el plan de tesis. Solicito gentilmente acceda a mi pedido.

Arequipa, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 202\_\_

## Anexo 8. Consentimiento Informado

### Consentimiento Informado

Actualmente se está realizando un estudio de investigación sobre las relaciones interpersonales y su relación con el desarrollo profesional de los docentes en las facultades de sociales, biomédicas e ingenierías de una universidad pública de Arequipa, y para ello se requiere de su apoyo.

Su participación en el estudio consistirá en responder de forma sincera dos cuestionarios:

- 1.- Cuestionario sobre las relaciones interpersonales.
- 2.- Cuestionario de desarrollo profesional docente.

Los cuales tendrán una duración de 30 minutos como máximo.

Su participación es voluntaria, es decir, si usted no quiere hacerlo, puede decir que no. Es su decisión si participa o no en el estudio. También es importante que sea de su conocimiento que, si en un momento dado ya no quiere continuar en el estudio, no habrá ningún problema, o si no quiere responder a alguna pregunta en particular, tampoco habrá problema.

Toda la información que proporcione será confidencial, esto quiere decir que no se divulgará a nadie sus respuestas, sólo lo sabrán las personas que forman parte del equipo de este estudio.

Si acepta participar, le pido que por favor ponga un aspa (X) en el cuadrado de abajo que dice “Sí quiero participar” y escriba su nombre.

Si no quiere participar, no marque (X), ni escriba su nombre.

Sí quiero participar

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

## Anexo 9. Cartas de Autorización



Departamento Académico de  
Ciencias de la Comunicación

**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA  
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"**

### CARTA DE AUTORIZACION

El que suscribe, **Dr. Dionicio Arias Quintanilla**, con DNI N° 29338134, Director del Departamento Académico de Ciencias de la Comunicación.

#### Otorga la Autorización:

A la **ING. ANA MARIA MAYTA ROSAS**, identificado con DNI N° 47663778, Egresada de la Maestría con Mención en Educación Superior, en la Universidad Católica de Santa María, para que utilice la siguiente información, Encuesta a los docentes del Departamento Académico de Ciencias de la Comunicación.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su trabajo de investigación titulada: **"RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS FACULTADES DE SOCIALES, BIOMEDICAS E INGENIERÍAS DE UNA UNIVERSIDAD PUBLICA DE AREQUIPA, 2024 "** para obtener el título profesional de maestro.

Arequipa, 2024 octubre 14.



**DR. DIONICIO ARIÁS QUINTANILLA**  
Director del Departamento Académico de  
Ciencias de la Comunicación

## CARTA DE AUTORIZACIÓN

Dr. Luis Alberto Medina Marroquin

Decano de la Facultad de Ingeniería de Procesos

Por medio del presente documento autorizo realizar la aplicación del instrumento a través de cuestionarios, correspondiente a la investigación de la Ing. Ana María Mayta Rosas, egresada de la Universidad Nacional de San Agustín, con DNI: 47663778, responsable del proyecto titulado **“RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACION CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS FACULTADES DE SOCIALES, BIOMEDICAS E INGENIERIAS DE UNA UNIVERSIDAD PUBLICA DE AREQUIPA, 2024”**, perteneciente a la tesis de la maestría con mención en educación superior en la Universidad Católica de Santa María.

Arequipa, 01 de octubre del 2024



Dr. Luis Alberto Medina Marroquin

Decano de la Facultad de Ingeniería de Procesos





FACULTAD DE MEDICINA

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

Arequipa, 15 de octubre del 2024

**OFICIO No. 704-2024-FM-UNSA**

Señora:

**ANA MARIA MAYTA ROSAS.**

Presente.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y comunicarle que hemos recibido su solicitud de fecha 10 de octubre del 2024. Al respecto, hago de su conocimiento que el Decano de la Facultad de Medicina, no es competente para otorgar o no, permiso para que se realice la aplicación del instrumento de investigación a través de cuestionarios, a los docentes de nuestra Facultad, la decisión es personal de cada docente de nuestra Facultad.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarles las consideraciones de mi mayor estima y aprecio personal.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:  
BALLON ECHEGARAY Jorge  
Andrés FAU 20103840409 hard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 15/10/2024 10:10:28-0500

**MG. JORGE BALLON ECHEGARAY**

Decano

Facultad de Medicina

MCAA.

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

Arequipa, 2024 octubre 25

Oficio N° 0785-2024-FCHS-UNSA

Señor

**DR. JOSÉ A. VILLANUEVA SALAS PhD**  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE POSGRADO DE LA UCSM**  
Presente. -

Referencia : Oficio N° 249-EPG-2024

De mi mayor consideración:

Sirva el presente para saludarlo muy cordialmente y en atención al documento de la referencia, comunicarle que mi despacho AUTORIZA a la estudiante de la Maestría en Educación Superior, ANA MARIA MAYTA ROSAS, quien se encuentra desarrollando la tesis titulada, "RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS FACULTADES DE SOCIALES, BIOMÉDICAS E INGENIERÍAS DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE AREQUIPA, 2024", para que pueda aplicar el cuestionario correspondiente, a los docentes de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales.

Asimismo, para la aplicación de dicho instrumento, se deberá coordinar con la Secretaría de Dirección de cada uno de los tres departamentos académicos de la facultad.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



**Dr. Jorge Rolando Paredes Rondón**  
**Decano de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales**

Cc. DAMGA, DATS, DASOTH, archivo



Universidad Católica  
de Santa María

**EPG** | ESCUELA DE  
POSTGRADO  
Universidad Católica de Santa María

« En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza para mayor Gloria de Dios»

Arequipa, 11 de octubre del 2024

Oficio N° 249-EPG-2024

Señor Doctor  
**JORGE PAREDES RONDÓN**  
Decano de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales  
Universidad Nacional de San Agustín  
Presente

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarle a la **Srta. ANA MARÍA MAYTA ROSAS**, estudiante de la Maestría en Educación Superior de nuestra Casa de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada **“RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LA FACULTADES DE SOCIALES, BIOMÉDICAS E INGENIERÍAS DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE AREQUIPA, 2024”**, con la cual pretende optar el Grado Académico de Maestro.

En tal sentido, solicito a su Despacho se sirva disponer que se brinde las facilidades del caso a nuestra estudiante, a fin de que pueda aplicar un cuestionario a los Docentes de la Facultad que dignamente dirige, lo cual le permitirá lograr su objetivo académico.

Sin otro particular, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. José A. Villanueva Salas, PhD  
Director de la Escuela de Postgrado  
Uro. San José s/n Urucollo - Arequipa - Perú  
[www.ucsm.edu.pe](http://www.ucsm.edu.pe)

JVS/DEPG  
03

[epg@ucsm.edu.pe](mailto:epg@ucsm.edu.pe) <https://postgrado.ucsm.edu.pe/> Aptdo. 1350 Arequipa – Perú

**"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA  
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"**

Arequipa, 01 de noviembre de 2024.

**OFICIO N° 132-2024-DA-RRII-FPSRRIICC-UNSA.**

Señorita:  
**ANA MARIA MAYTA ROSAS**  
Presente. -

**Asunto:** Autorización para uso de información docente.

De mi consideración:

Por medio de la presente, me dirijo a usted para saludarlo cordialmente, y a la vez, informarle que, vista su solicitud, se concede la autorización para aplicar los instrumentos del proyecto de tesis denominado **"RELACIONES INTERPERSONALES Y SU RELACIÓN CON EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS FACULTADES DE SOCIALES, BIOMÉDICAS E INGENIERIA DE UNA UNIVERSIDAD PUBLICA DE AREQUIPA 2024"** a los docentes del Departamento Académico de Relaciones Industriales".

Para tal efecto deberá coordinar con la secretaria del Departamento Académico para conocer los horarios disponibles de los docentes.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



**DR. JOSÉ LUIS EVANGELISTA ALIAGA**  
DIRECTOR  
DEPARTAMENTO ACADEMICO DE RR.II.

C. e Archivo

## Anexo 10. Matriz de datos

5	3	4	2	5	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	
5	3	5	5	3	3	3	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4
3	4	4	3	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
5	3	3	2	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	3	3	3
5	3	5	3	5	5	4	4	5	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	5
4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3
5	3	3	5	5	5	3	3	4	2	3	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3
4	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4
3	4	5	3	4	5	4	4	4	2	3	5	5	4	4	5	2	4	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3
3	5	5	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	5	5	5	5	3	3	3
4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4
5	5	4	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4
4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3
4	4	4	5	4	2	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	3	3	5	3	5	2	5	4	5	3	5	5	3	5	4	4	4
5	5	5	5	5	2	4	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
4	5	5	5	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3
3	4	3	3	3	3	4	4	5	2	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	5
5	5	4	3	3	2	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	2	4	5	4	4
5	4	4	2	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	3
4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5
4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3
4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3
4	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4
3	4	5	3	2	5	4	4	4	2	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	3
4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
3	4	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	3
3	5	5	3	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	5	5	5	5	3	3	3
4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4
5	5	2	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4
4	4	2	5	3	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4