



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en los
docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Mantilla Silva, Maria Virginia (orcid.org/0009-0000-5111-5754)

ASESORAS:

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

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHIMBOTE – PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad de las Asesoras

Nosotros, TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA, CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024", cuyo autor es MANTILLA SILVA MARIA VIRGINIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 07 de Setiembre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARBONELL GARCIA CARMEN ELENA DNI: 19528879 ORCID: 0000-0002-3692-3013	Firmado electrónicamente por: CCARBONELLG el 07-09-2024 11:35:08
TEMOCHE GUEVARA CECILIA LILIANA DNI: 32908162 ORCID: 0000-0002-9113-8392	Firmado electrónicamente por: CTEMOCHE el 07-09-2024 08:59:52

Código documento Trilce: TRI - 0866124



Declaratoria de Originalidad de la Autora

Yo, MANTILLA SILVA MARIA VIRGINIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MARIA VIRGINIA MANTILLA SILVA DNI: 42747948 ORCID: 0009-0000-5111-5754	Firmado electrónicamente por: MVMANTILLA el 01-08- 2024 08:36:10

Código documento Trilce: TRI - 0842778

Dedicatoria:

Dedico esta tesis a mi familia, cuyo amor, apoyo y fe inquebrantable en mí han sido mi mayor fuente de inspiración y fortaleza. Este logro es tan suyo como mío.

María Virginia

Agradecimiento:

Agradezco profundamente a mis asesoras, Carmen Carbonell y Cecilia Temoche, por su guía y apoyo durante este proyecto. A mis padres, Luis y Virginia, por su amor, a mi hermanita Liliana y mi sobrino Renato por su aliento constante. A los directores y profesores que participaron en este estudio. Gracias a todos por su confianza y apoyo.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad de la asesora	ii
Declaratoria de originalidad de la autora.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	13
III RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS.....	48

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1	Prueba de Normalidad de la variable trabajo colaborativo y la variable Relaciones Interpersonales en docentes de las instituciones Educativas de Chimbote, 2024.....	17
Tabla 2	Relación del trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024.....	18
Tabla 3	Nivel de trabajo colaborativo en los docentes.....	20
Tabla 4	Nivel de trabajo colaborativo en los docentes según variables intervinientes: Edad, sexo, condición laboral, grado académico.....	21
Tabla 5	Nivel de relaciones Interpersonales en los docentes.....	23
Tabla 6	Nivel de relaciones interpersonales en los docentes según variables intervinientes: Edad, sexo, condición laboral, grado académico.....	24
Tabla 7	Relación entre interdependencia positiva y relaciones interpersonales en los docentes.....	26
Tabla 8	Relación entre habilidades de comunicación efectivas y relaciones interpersonales en los docentes.....	28
Tabla 9	Relación entre liderazgo compartido y relaciones interpersonales en los docentes.....	30
Tabla 10	Relación de la dimensión de la variable trabajo colaborativo con la variable relaciones interpersonales en los docentes de las Instituciones educativas de Chimbote, 2024.....	32

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1	Relación del trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024.....19
Figura 2	Nivel de trabajo colaborativo en los docentes.....20
Figura 3	Nivel de Relaciones Interpersonales en los docentes23
Figura 4	Relación entre interdependencia positiva y relaciones interpersonales en los docentes27
Figura 5	Relación entre habilidades de comunicación efectivas y relaciones interpersonales en los docentes29
Figura 6	Relación entre liderazgo compartido y relaciones interpersonales en los docentes31

Resumen

Este estudio, enmarcado en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (Educación de calidad, el cual busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos). El objetivo general de la investigación fue determinar la relación del trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024; el tipo de investigación fue básica descriptiva, con un enfoque cuantitativo y con un diseño correlacional, la población estuvo constituida por los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024, con una muestra de 242 docentes. Los resultados mostraron una correlación positiva, alta y significativa ($r = 0.722$, $p=0.001$, $p<0.05$) entre ambas variables, según el coeficiente de Pearson. Los coeficientes de Spearman ($r_s = 0.708$) y Tau de Kendall ($\tau = 0.561$), corroboran esta relación significativa con un $p<0.05$ en ambos casos. Considerando estos datos se concluyó que existe una relación positiva, alta y significativa entre ambas variables, estos hallazgos respaldan la hipótesis (H1) de que existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en los docentes de Chimbote, 2024.

Palabras clave: Trabajo colaborativo, comunicación, relaciones interpersonales, mediación.

Abstract

This study, framed in Sustainable Development Goal 4 (Quality education, which seeks to ensure inclusive, equitable and quality education and promote lifelong learning opportunities for all). The general objective of the research was to determine the relationship between collaborative work and interpersonal relationships in the teachers of the educational institutions of Chimbote, 2024; the type of research was basic descriptive, with a quantitative approach and a correlational design, the population was constituted by the teachers of the educational institutions of Chimbote, 2024, with a sample of 242 teachers. The results showed a positive, high and significant correlation ($r = 0.722$, $p=0.001$, $p<0.05$) between both variables, according to Pearson's coefficient. The Spearman ($r_s = 0.708$) and Kendall's Tau ($\tau = 0.561$) coefficients, corroborated this significant relationship with a $p<0.05$ in both cases. Considering these data, it was concluded that there is a positive, high and significant relationship between both variables, these findings support the hypothesis (H1) that there is a significant relationship between collaborative work and interpersonal relationships among teachers in Chimbote, 2024.

Keywords: Collaborative work, communication, interpersonal relationships, mediation.

I. INTRODUCCIÓN

La labor docente en las instituciones educativas se encuentra estrechamente ligada con las relaciones interpersonales. En este sentido, resulta fundamental abordar los desafíos cotidianos relacionados con la colaboración y las interacciones entre los profesores dentro del ámbito educativo. Esta situación se intensifica debido a que muchos docentes trabajan de forma individual por limitaciones de tiempo, deficiencias en la comunicación e inseguridades, lo que obstaculiza la creación de un entorno armonioso. Por lo tanto, la formación en habilidades sociales y el respeto hacia los compañeros se convierten en elementos importantes. Para conseguir los objetivos de desarrollo sostenible (ODS4), que aspiran a brindar oportunidades de aprendizaje de alta calidad, equitativas y de fácil acceso para todos, estos factores son elementos esenciales que deben lograrse.

A nivel internacional las diferencias entre las relaciones interpersonales de los profesores y el trabajo colaborativo son evidentes. Por ejemplo, en Finlandia, donde los maestros gozan de un alto estatus y se cultiva un entorno de confianza y colaboración, se ha constatado que estas prácticas tienen un impacto positivo en el progreso educativo. Sin embargo, al examinar la realidad chilena, de acuerdo a lo expuesto en la Guía de Trabajo Colaborativo y Desarrollo Profesional Docente en la Escuela (2018) del ministerio de educación, se vislumbra una problemática significativa que enfrentan los educadores en la promoción de relaciones interpersonales y trabajo colaborativo. Aun cuando Chile reconoce el valor de las conexiones profesionales entre profesores en el contexto de una enseñanza eficaz, estos intentos pueden tropezar con dificultades debido a la falta de culturas de colaboración y liderazgo sólidos. La discordancia entre la teoría y la práctica educativa debe abordarse de inmediato, como pone de manifiesto esta circunstancia. Fomentar una cultura escolar que fomente relaciones positivas entre el personal docente, ya que esto no solo mejorará el ambiente de trabajo, sino que también tendrá un impacto directo en la eficacia de la educación concedida.

La educación en el Perú enfrenta desafíos relacionados con la colaboración entre docentes, los cuales han sido identificados y documentados en diversas investigaciones. El concurso nacional de buenas prácticas 2023, promovido por el Ministerio de Educación, destaca la importancia del trabajo colaborativo de los

educadores como elemento fundamental para elevar el nivel educativo de la nación. Este programa reconoce el valor de los esfuerzo de colaboración de directivos y profesores para poner en práctica procedimientos eficaces que mejoren los centros educativos. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, la realidad educativa peruana presenta desafíos significativos en cuanto a la promoción de la colaboración entre docentes. Las investigaciones señalan que la carencia de prácticas colaborativas genera diversos desafíos en el ámbito educativo peruano. Entre estos desafíos se encuentran la falta de comunicación efectiva, la escasa sincronización entre colegas y la ausencia de recursos compartidos y estrategias pedagógicas comunes. Estos problemas contribuyen a un ambiente laboral poco productivo y generan dificultades para la construcción de relaciones positivas entre los docentes.

Mediante una observación realizada como visita a las instituciones educativas de Chimbote seleccionadas para la investigación, se ha identificado una realidad problemática que refleja desafíos significativos que obstaculizan el funcionamiento eficaz y colaborativo entre ellos, los docentes visitados en el contexto de estudio opinan que la carencia de comunicación y sincronización entre colegas es una preocupación fundamental. Esta deficiencia impide la planificación eficiente de actividades, así como la compartición de experiencias y recursos didácticos, lo que los lleva a operar de manera aislada en lugar de trabajar en equipo. También, la falta de recursos compartidos, estrategias pedagógicas y un liderazgo efectivo genera un ambiente donde prevalece el individualismo en lugar de la colaboración.

La ausencia de trabajo colaborativo se traduce en reuniones poco productivas, faltas de respeto y un clima laboral negativo, lo que los hace sentir desmotivados y desvalorizados en su labor educativa, también observan la presencia de grupos separados y conflictivos dentro de la institución lo que dificulta aún más la construcción de relaciones cordiales y un entorno propicio de trabajo colaborativo. Asimismo, la competencia, los celos y la resistencia al cambio son barreras adicionales que obstaculizan un trabajo colaborativo. Estos problemas se ven agravados por la carga de trabajo y responsabilidades, así como por la falta de tiempo para resolver diferencias de manera profesional. Esta realidad desafiante es evidente en la colaboración entre profesionales de la educación, lo cual plantea un reto complejo que abarca distintos niveles, desde el ámbito internacional hasta el local. Sin embargo, mediante un enfoque integral y colaborativo que promueva el diálogo

abierto, el liderazgo inclusivo y el reconocimiento de la diversidad de perspectivas, es posible superar estos desafíos y crear entornos educativos que promuevan una educación de calidad.

La investigación propuesta tuvo como propósito contribuir a la consecución del ODS4 al promover una cultura escolar que fomente relaciones positivas entre el personal docente, mejorando así el ambiente de trabajo y la eficacia educativa. Por ello se propuso una investigación que lleva por título: Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024.

Esto llevó a la investigadora a plantear un problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024?

La presente investigación tuvo una justificación epistemológica, respaldada por cuatro teorías eminentes en el ámbito educativo: la teoría sociocultural de Lev Vygotsky, la teoría del desarrollo cognitivo de Jean Piaget, la teoría humanista de la personalidad de Carl Rogers y la teoría de la inteligencia emocional de Daniel Goleman. Era esencial estudiar estas teorías porque cada una de ellas aportó un punto de vista distinto y complementario sobre el valor de las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo de los profesores. Esto permitió comprender cómo dichas relaciones y la colaboración entre los profesionales de la educación impactan positivamente en la práctica pedagógica y fomentan un ambiente laboral más armonioso.

La justificación práctica de esta investigación se centró en la urgente necesidad de transformar las interacciones entre los docentes y promover el trabajo colaborativo. Se buscó que los resultados obtenidos fueran utilizados en planes de mejora por las I.E. para el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales previniendo conflictos en el futuro, logrando que los docentes desarrollen habilidades como la asertividad, el afecto, la comprensión y la tolerancia, logrando que los docentes pudieran trabajar mejor juntos, creando un ambiente más positivo y productivo en su labor educativa.

Asimismo tuvo una justificación metodológica, porque la investigación ayudó a desarrollar nuevas herramientas para recopilar los datos del estudio. Estos elementos constituyen una contribución que puede ser utilizada en estudios futuros sobre el trabajo colaborativo y relaciones interpersonales, son flexibles para ser aplicados en diferentes contextos, pueden ayudar en diagnósticos que faciliten la creación de

planes de mejora en las instituciones educativas.

Para esta investigación el objetivo general fue determinar la relación del trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024. En un esfuerzo de evidenciar las relaciones entre dimensiones y variables se ha propuesto los siguientes objetivos específicos: Primero, determinar el nivel de trabajo colaborativo en los docentes según las variables intervinientes: Edad, sexo, condición laboral, grado académico; segundo, determinar el nivel de las relaciones interpersonales en los docentes según variables intervinientes: Edad, sexo, condición laboral, grado académico; tercero, establecer la relación entre interdependencia positiva y relaciones interpersonales en los docentes; cuarto, establecer la relación entre habilidades de comunicación efectivas y relaciones interpersonales en los docentes; quinto, establecer la relación entre liderazgo compartido y relaciones interpersonales en los docentes.

El mundo moderno está marcado por la explosión e internacionalización de la cultura en diversas expresiones, la globalización acentúa las disparidades sociales, y exige competitividad, rapidez y nuevas formas de desempeño, por lo tanto el desarrollo debe ir de la mano con un orden de trabajo colaborativo y buenas relaciones interpersonales, encontrando los siguientes antecedentes que orientan y direccionan el presente trabajo de investigación. Así tenemos a Rojas et al. (2024), destacaron cómo la implementación de Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) promueve el trabajo colaborativo y una educación inclusiva. Además, el estudio de Culli et al. (2024), reforzó esta idea al encontrar una asociación significativa entre las herramientas de Google y el trabajo colaborativo en docentes. Estos dos estudios resaltaron la importancia del trabajo colaborativo y su relación con herramientas tecnológicas en el ámbito educativo.

El trabajo colaborativo, según Rivas (2024), fue esencial en entornos de educación a distancia, donde la interdependencia positiva entre estudiantes facilitó la distribución de tareas. Este hallazgo se complementó con la investigación de Guzmán (2024), que resaltó la virtud de las relaciones interpersonales y el trabajo cooperativo para el éxito del equipo, especialmente en estudiantes universitarios. Estos estudios exploraron la correlación entre el trabajo en equipo, las interacciones interpersonales y el entorno educativo a distancia.

Fuentes y Arias (2022), y Escalante (2023), coincidieron en que el trabajo colaborativo en los entornos educativos mejoró la convivencia escolar y promovió relaciones positivas en las instituciones educativas. Además, Jaramillo et al. (2021), resaltaron cómo la gestión efectiva puede influir en la colaboración y las relaciones interpersonales entre el personal educativo. Estos estudios subrayaron la importancia de la colaboración y las relaciones interpersonales en el ambiente escolar.

El estudio de Quispe et al. (2023), destacó cómo el trabajo colaborativo en la educación promueve el desarrollo general de docentes y estudiantes, mientras que Benoit (2023), enfatizó cómo refuerza habilidades sociales y mejora la toma de decisiones. Estos estudios analizaron los beneficios de la colaboración para la promoción profesional.

Shavard (2023) enfatiza la necesidad de crear entornos colaborativos en el lugar de trabajo para los docentes. Estos espacios deben estar diseñados para abordar las complejidades y las tensiones normativas que se derivan del trabajo relacionado con el bienestar de los alumnos. Los profesores que trabajan juntos pueden ayudar a compartir experiencias, estrategias y soluciones para enfrentar estos desafíos de manera efectiva. Asimismo Lakkala et al. (2021) complementan esta perspectiva al señalar que la acción colaborativa debe ser una parte esencial del trabajo docente en una escuela inclusiva. Al cultivar habilidades reflexivas y dialógicas entre los educadores y promover prácticas colaborativas, las escuelas pueden apoyar eficazmente las diversas necesidades de todos los estudiantes. La colaboración puede ayudar a fomentar un entorno de aprendizaje que promueva la inclusión y la equidad, donde cada estudiante experimente un sentido de valía y reciba los recursos esenciales para desarrollar todo su potencial.

Los estudios de Romero et al. (2022) y Lysberg (2023), convergen en un punto necesario el trabajo colaborativo entre docente es un motor fundamental para el aprendizaje de los estudiantes, tanto en entornos virtuales como presenciales, en definitiva, la colaboración docente es una clave para obtener resultados en el aprendizaje del siglo XXI. Las instituciones educativas deben fomentar y apoyar la colaboración docente en todas sus formas para crear un sistema educativo más justo, equitativo y efectivo. La colaboración entre docentes puede ser un motor poderoso para empoderar a los estudiantes con conocimientos y capacidades que necesitan

para triunfar en un entorno en constante cambio y hacer frente a las dificultades del mundo moderno

Ramírez et al. (2021), en su investigación destacan la importancia de que los docentes de la Unidad Educativa Juan Bautista Aguirre adopten estrategias fundamentadas en relaciones interpersonales sólidas para optimizar su rendimiento laboral. Los autores identifican la falta de confianza, la dificultad para expresar opiniones, la comunicación deficiente y la falta de asertividad como factores que obstaculizan dichas relaciones.

Villacorta et al. (2024), destacaron la importancia de las habilidades directivas y la comunicación organizacional en el trabajo colaborativo de los docentes. Esta perspectiva se relacionó con la conclusión de Borbor (2024), que enfatizó el impacto de las relaciones interpersonales entre profesores en el rendimiento académico. Estos estudios exploraron cómo el liderazgo y la comunicación impactaron en la colaboración y las relaciones interpersonales en entornos educativos.

Lucero (2023), enfatizó que el trabajo colaborativo implicaba una interacción activa y constructiva entre los participantes, esta idea se conecta con la conclusión de González (2021), quien destacó cómo el trabajo colaborativo promovía la innovación y la excelencia académica. Estos estudios exploraron la naturaleza del trabajo colaborativo y su impacto en la calidad educativa.

El estudio de Dávila y Gago (2021), resaltó la relevancia de fomentar el desarrollo de habilidades sociales en el trabajo colaborativo, mientras que el de Rangel et al. (2021), reveló cómo herramientas como Google Drive facilitan el trabajo colaborativo. Estos estudios exploraron cómo las habilidades sociales y la tecnología influyen en el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales.

Gamarra y Flores (2020), destacaron el valor de las relaciones interpersonales y el pensamiento creativo de los estudiantes universitarios, mientras que Espinal Mero (2023), enfatizó cómo el trabajo colaborativo promueve el aprendizaje significativo al favorecer la mediación del conocimiento por parte del profesor. Estos estudios indagaron en los efectos de las conexiones interpersonales y el trabajo en equipo sobre el aprendizaje y el crecimiento personal.

Puente et al. (2021), destacaron la importancia de que los educadores comprendan y

manejen eficazmente las complejidades de las relaciones interpersonales. Este estudio examinó cómo las interacciones interpersonales afectan al bienestar de los estudiantes y al entorno de aprendizaje.

Los estudios de Pacheco et al. (2020) y Tessarini y Saltorato (2021), convergen en resaltar la relevancia de las relaciones interpersonales en el entorno educativo. El primero propone la semiotricidad como herramienta para fortalecer estas relaciones en colegios de Bogotá, mientras que el segundo explora las dinámicas y tensiones que caracterizan las interacciones entre el personal técnico-administrativo de una institución educativa en Brasil. Ambos estudios coinciden en afirmar que las relaciones interpersonales son pilares fundamentales para la unión organizacional y el bienestar emocional de los individuos, brindando valiosos aportes sobre cómo gestionar y promover estas relaciones de manera efectiva en el ámbito escolar y laboral.

La investigación realizada por Ramírez y Tesén (2022), resalta que las relaciones interpersonales mejoran la calidad educativa, señalando que esta relación es fundamental para mejorar los aprendizajes. También se destaca que las relaciones interpersonales entre los docentes influyen en la calidad del servicio educativo; los docentes ganan directamente al fomentar estas relaciones. Asimismo Moyano et al. (2023), indicaron que la calidad de las relaciones entre docentes y estudiantes juega un papel necesario en el bienestar y el desempeño profesional. Los profesores con mayores habilidades en relaciones interpersonales presentan menos síndrome de agotamiento profesional y mayor compromiso laboral.

La teoría sociocultural del eminente psicólogo ruso Vygotsky (1934), que vivió en el siglo XX, sirve de base para el marco teórico de este estudio. Esta teoría propone que el aprendizaje se crea a través de la participación activa en acontecimientos sociales y culturales. El autor sostiene que el entorno social ofrece a las personas el apoyo que necesitan para adquirir nuevas capacidades e información. La zona de desarrollo próximo, en la que la cooperación entre iguales y la mediación de los adultos intervienen en el proceso de aprendizaje colaborativo, es un concepto central de su teoría. Explica cómo las interacciones sociales y culturales durante nuestra etapa de crecimiento moldean nuestro comportamiento y personalidad desde una edad temprana. El autor sostiene que nuestros entornos sociales y culturales conforman

nuestro desarrollo cognitivo y emocional. En consecuencia, las peculiaridades culturales, la sociedad en la que crecemos y el legado histórico con el que convivimos en nuestra infancia determinarán nuestro comportamiento y pensamiento en la vida adulta, mediante la participación activa en eventos sociales y culturales, las personas adquieren nuevas capacidades e información con el apoyo de adultos y pares. Además, también enfatizó la importancia del papel activo del individuo en su propio desarrollo, interactuando con el entorno y transformándose a sí mismo en el proceso. En última instancia, su teoría nos invita a reflexionar sobre cómo las estructuras sociales y culturales en la que vivimos influyen en nuestra forma de pensar, actuar e interactuar con el mundo que nos rodea.

En esta línea hizo importantes aportes al trabajo colaborativo al enfatizar la importancia de la interdependencia positiva, las habilidades de comunicación efectivas y el liderazgo compartido basado en la cultura y la sociedad. Según su teoría, el pensamiento se desarrolla a través de la interacción con otros y cada acto de conocimiento está intrínsecamente ligado a lo afectivo. En entornos educativos, el andamiaje proporcionado por los docentes es fundamental para que los estudiantes alcancen su Zona de desarrollo próximo y puedan colaborar de manera efectiva.

La presente investigación se nutre de la teoría del desarrollo cognitivo de Piaget (1931), donde se menciona que los niños dan forma activa a sus ideas sobre el mundo a través de interacciones con su entorno, la interacción entre pares es beneficiosa para el desarrollo cognitivo debido a que ayuda a resolver conflictos sociocognitivos que surgen, así como a la formación de operaciones cognitivas a través de la colaboración la discusión, la crítica constructiva, la resolución de problemas y la influencia cultural del grupo social, se centraba en el desarrollo del pensamiento lógico y la adquisición del currículo educativo mediante la resolución de conflictos. Según él, la participación social es esencial para el desarrollo de la inteligencia y la cognición, y debe existir un fuerte vínculo entre ambas. Sostienen que los procesos mentales de orden superior, como la comprensión y el razonamiento, resultan de estos intercambios y luego son interiorizados por las personas. Pérez y Guitert (2013).

Posteriormente Piaget (1973), el proceso de desarrollo cognitivo implica la percepción, adaptación y manipulación del entorno, lo que permite a los niños construir gradualmente su conocimiento. El autor también sostiene que el desarrollo

cognitivo es una reorganización de los procesos mentales, donde la maduración biológica se combina con la experiencia del ambiente para construir la comprensión del mundo. A través de la asimilación y la acomodación, los niños pueden interpretar nuevos conceptos y adaptarse a situaciones cambiantes, logrando un equilibrio en el desarrollo de sus estructuras cognitivas. La investigación de Piaget ha inspirado a muchos padres a proporcionar un entorno enriquecido para fomentar el crecimiento y aprendizaje de sus hijos, reconociendo la importancia de la interacción activa en el desarrollo cognitivo.

El autor subrayó la importancia de factores clave en el trabajo colaborativo, como la interdependencia positiva, la comunicación efectiva y el liderazgo compartido, que están interconectados a través de los procesos de asimilación y acomodación. Estos procesos son esenciales para lograr una colaboración efectiva, ya que no puede existir independientemente el uno del otro. Es fundamental adaptarse a las particularidades de cada entorno educativo para poder integrar el trabajo en equipo en el esquema mental existente, reconociendo la importancia de cada acción a realizar. El equilibrio entre la asimilación y la acomodación es indispensable para el desarrollo de esquemas mentales que favorecen la inteligencia operativa en el trabajo en equipo

Otras aportaciones del autor a la variable del trabajo colaborativo de la investigación vinculado a las dimensiones interdependencia positiva, habilidades de comunicación efectivas, liderazgo compartido a partir de la asimilación y la acomodación, son procesos interdependientes e inseparables. Para integrar el trabajo colaborativo en un esquema mental existente, primero hay que tener en cuenta o acomodarse a las particularidades del contexto de cada institución educativa. Para ello, hay que reconocer aproximadamente el tamaño de las acciones a realizar. El desarrollo cognitivo se caracteriza por un equilibrio dinámico entre estas dos funciones. Cuando la asimilación y la acomodación se encuentran en equilibrio, dan lugar a esquemas mentales de inteligencia operativa para el trabajo colaborativo.

La presente investigación, inspirada en la teoría humanista de Rogers (1985), quien afirma que los individuos son seres intrínsecamente buenos y creativos que sólo se vuelven destructivos cuando una percepción negativa de sí mismos o limitaciones externas les impiden desarrollar todo su potencial, las relaciones interpersonales

positivas pueden ayudar a alguien a alcanzar su pleno potencial, mientras que las relaciones negativas pueden obstaculizar, la clave de unas relaciones interpersonales saludables radica en la capacidad de ser auténticos y expresar nuestras emociones y pensamientos de manera sincera y honesta. La comunicación efectiva también juega un papel fundamental, ya que nos permite entendernos mutuamente, resolver desacuerdos y construir una conexión emocional sólida. Por otro lado, la habilidad de gestionar los conflictos de manera constructiva es esencial para mantener relaciones satisfactorias a largo plazo. El autor enfatizó la importancia de escuchar activamente, mostrar empatía y buscar soluciones que sean beneficiosas para ambas partes.

Según Rogers (1961), la psicoterapia implica una relación de ayuda en la que se busca promover el desarrollo y la capacidad de funcionar mejor en la vida. Esto se logra al hacer surgir y utilizar de manera más funcional los recursos latentes del individuo, ya sea en una relación individual o grupal. La teoría destaca que a través de la exploración y comprensión de aspectos reprimidos, el individuo logrará una mayor integración personal y funcionalidad. Esto se traduce en una mayor autenticidad, emprendimiento y seguridad en sí mismo, así como en una mayor comprensión y aceptación de los demás. En el ámbito educativo, esta teoría promueve relaciones más transparentes y respetuosas entre docentes y estudiantes, facilitando un desarrollo personal y académico más completo y satisfactorio para todos los involucrados.

Los aportes de esta teoría al trabajo de investigación determino aspectos fundamentales en las relaciones interpersonales, como la convivencia afectiva, el trabajo en equipo y la mediación a través de la experiencia de los sentimientos. Su enfoque se centra en las relaciones de ayuda, en las cuales se busca fomentar el crecimiento y la evolución de las personas involucradas. Estas ideas tienen una gran relevancia en la psicología y en la interacción humana, ya que permiten comprender la importancia de la empatía, la comunicación emocional y el acompañamiento en el desarrollo personal y emocional de las personas, además la influencia del autor en la investigación sobre las relaciones interpersonales es significativa.

La capacidad de empatizar con los demás, como destaca el modelo de inteligencia emocional de Goleman (1995), menciona que es un gran error pensar que golpeando y gritando a los demás podemos conseguir su respeto y autoridad. No podemos

aceptar relaciones que se fundamentan en violencia, la intimidación o el miedo si nos apreciamos y respetamos a nosotros mismos. Según el autor las conexiones interpersonales son un reflejo de nuestra naturaleza social como humanos, en la que creamos nuevas narrativas para sostener vínculos sanos. Para relacionarse con la gente, hay que respetar su espacio personal, aceptar a cada persona tal como es, respetando sus derechos. En las interacciones sociales, queremos reciprocidad. Goleman destaca la relevancia de cultivar destrezas de inteligencia emocional para afrontar con éxito las situaciones difíciles que se nos presentan tanto a nivel personal como profesional. Esta capacidad nos permite enfrentar riesgos, pérdidas irreparables y persistir en la consecución de metas a pesar de las frustraciones.

Aportaciones notables del autor a las relaciones interpersonales variable del trabajo de investigación vinculado a las dimensiones convivencia afectiva, trabajo en equipo, mediación permitiendo que nos guíen para tomar decisiones conscientes y positivas. Al entender nuestras emociones, podemos aprender a manejarlas de manera adecuada, evitando que nos dominen y nos lleven por caminos negativos. La inteligencia emocional es clave para tener una vida equilibrada y satisfactoria, donde podamos expresar nuestras emociones de forma asertiva y construir relaciones saludables con nosotros mismos y con los demás. Aprender a interpretar nuestras emociones nos hace más conscientes de nuestras necesidades y nos ayuda a crecer emocionalmente, mejorando nuestras relaciones interpersonales con los demás.

En el campo de la educación, el trabajo colaborativo se refiere a un enfoque de aprendizaje interactivo en el que la atención se centra en construir conocimientos juntos. Este modelo requiere la combinación de esfuerzos, talentos y habilidades a través de una serie de acciones encaminadas a alcanzar las metas establecidas. Según Johnson y Johnson (2009), el trabajo colaborativo implica la interacción entre individuos que combinan sus esfuerzos para lograr objetivos compartidos, fomenta el desarrollo de habilidades sociales y el aprendizaje recíproco en el trabajo colaborativo. El trabajo colaborativo se define como un enfoque de aprendizaje interactivo que resalta la importancia de construir en conjunto, integrando esfuerzos, talentos y competencias para alcanzar metas comunes (Martín, 2001).

Fomentar la colaboración entre docentes genera un cambio en la cultura institucional, los enfoques pedagógicos y las prácticas de evaluación. En la actualidad, tanto la

pedagogía como el sistema educativo se esfuerzan por promover la colaboración entre los profesores como un enfoque válido y eficaz.

Las conexiones entre personas, conocidas como relaciones interpersonales, se basan en la comunicación, el afecto y la interacción mutua (García, 2018). Las alianzas y conexiones que las personas establecen entre sí se conocen como relaciones interpersonales, donde la comunicación, el afecto y la interacción mutua juegan un papel fundamental (Robbins & Judge, 2019).

La interdependencia positiva, según Johnson y Johnson (1989), es el espíritu de colaboración y la confianza mutua que caracterizan a las personas que trabajan por un objetivo común. Para obtener resultados satisfactorios, los miembros del grupo deben estar dispuestos a compartir recursos, experiencia y apoyo. Asimismo Las habilidades de comunicación eficaz, según DeVito (2013), se centran en la capacidad de una persona para expresar ideas claras, escuchar atentamente y resolver conflictos de forma constructiva. Abarca habilidades como la audacia, la sensibilidad y la capacidad de comunicarse con claridad y serenidad bajo presión. Además Pearce y Conger (2003), definen el liderazgo compartido como la distribución equitativa de las responsabilidades de toma de decisiones y liderazgo entre los miembros del grupo, fomentando mayor participación entre todos en lugar de depender de un líder centralizado.

Según González y García (2010), la convivencia afectiva se refiere al nivel de afecto, empatía y apoyo emocional entre los docentes. De acuerdo con Johnson y Johnson (2009), el trabajo en equipo implica la colaboración efectiva y la coordinación de esfuerzos entre los docentes para alcanzar metas comunes. Asimismo Folger et al. (2001), la mediación se define como la capacidad de los docentes para mediar las disputas de forma amistosa y facilitar la comunicación entre colegas.

En el presente estudio se planteó la siguiente la hipótesis H1: Existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024, y como hipótesis H0: No existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024.

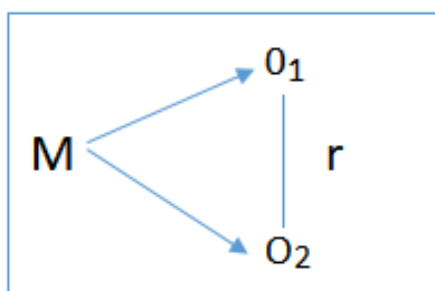
II. METODOLOGÍA

El tipo de estudio fue básica descriptiva. Según Hernández et al. (2014), las investigaciones básicas buscan ampliar el conocimiento teórico; en este caso, se enfoca en el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales.

El enfoque de investigación seleccionado fue cuantitativo, centrado en la cuantificación y análisis de las variables relacionadas con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales. Este enfoque respaldado por autores como Johnson y Christensen (2012), permite obtener datos numéricos que facilitan el análisis estadístico para identificar patrones o asociaciones entre las variables.

El diseño de investigación adoptado fue correlacional, este diseño, respaldado por autores como Hair et al. (2018), implica examinar la relación entre las variables sin influir en ellas ni establecer condiciones controladas. Al ser de corte transversal, se recolectaron datos en un único momento en el tiempo, lo que permitió observar las variables juntas en un punto específico. Se observó cómo variaron las variables en su entorno natural y se busca determinar si existe una relación entre ellas. Este diseño es apropiado para explorar la relación entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en los profesores, permitiendo identificar posibles correlaciones y posible causalidad. Sin deducir causalidad.

El esquema correlacional es el siguiente:



Donde:

M: Muestra sometida al estudio: Docentes de las instituciones educativas de Chimbote.

O₁: Observación a la variable: Trabajo colaborativo

O₂: Observación a la variable: Relaciones interpersonales

r: La correlación entre las variables investigadas.

Esta investigación se centró en los profesores de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024. El objetivo fue determinar la relación del trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en los docentes, explorando posibles correlaciones entre estas variables. Los hallazgos de este estudio, según los planteamientos de Rodríguez et al. (2019), proporcionaron información valiosa sobre la dinámica interpersonal en el ámbito educativo. Esto significa que los resultados ayudaron a entender mejor cómo las interacciones y la colaboración entre los profesores afectan el ambiente de trabajo y el desempeño educativo.

En el presente trabajo se presentaron dos variables: Variable 1. El trabajo colaborativo se define conceptualmente como una estrategia pedagógica y profesional que implica la colaboración entre docentes para diseñar, implementar y evaluar actividades educativas dirigidas a objetivos compartidos (Guitert & Pérez, 2013). Esta variable se operacionalizó en tres dimensiones: interdependencia positiva, habilidades de comunicación efectivas y liderazgo compartido. La interdependencia positiva se refiere al grado en que los docentes dependen unos de otros para lograr metas educativas compartidas. Las habilidades de comunicación efectivas incluyen la capacidad de los docentes para expresar ideas de manera clara, escuchar y comprender las perspectivas de otros. El liderazgo compartido implica la distribución equitativa del liderazgo entre los miembros del equipo, estimulando la colaboración activa y la toma de decisiones conjunta.

Asimismo, tenemos la variable 2. Las relaciones interpersonales se definen como los lazos afectivos y laborales que se establecen entre los docentes en el entorno escolar (Aguilar, 2018). Estas relaciones se caracterizan por la convivencia afectiva, el trabajo en equipo y la mediación. La convivencia afectiva se refiere al ambiente de respeto, confianza y apoyo mutuo que impregna las interacciones entre los educadores en un entorno de aprendizaje. Para lograr objetivos compartidos, el trabajo en equipo entre educadores implica cooperación y coordinación de esfuerzos para alcanzar objetivos comunes. La mediación es la habilidad de los maestros para solucionar problemas de forma positiva y ayudar a que las personas se entiendan mejor cuando tienen opiniones diferentes.

De acuerdo con Hernández et al. (2014), la población se comprende como el grupo de individuos que comparten características similares. En este estudio, la población

estuvo constituida por los docentes que trabajan en las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024.

Se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple, siguiendo las recomendaciones de Hair et al. (2014), en el que cada docente tenía la misma posibilidad de ser seleccionado. Debido a la dificultad de determinar el tamaño exacto de la población, se optó por utilizar la fórmula del tamaño de muestra para poblaciones infinitas, esta fórmula es comúnmente utilizada cuando se desconoce el tamaño exacto de la población o cuando la población es muy grande, así mismo permite obtener un tamaño de muestra adecuado para lograr un nivel de confianza y un margen de error aceptable, sin requerir el conocimiento del tamaño exacto de la población, es así que la muestra estuvo compuesta por 242 docentes, para determinar su tamaño se utilizó la siguiente fórmula

$$n = \frac{(Z^2 * p * q)}{E^2}$$

Donde:

Z: Puntaje Z correspondiente al nivel de confianza considerado (para 95% de confianza Z= 1.96)

E: Error permitido (E=0.063)

P: Proporción de unidades que poseen cierto atributo (P=0.50).

Q: Q =1-P (Q=0.50)

n: tamaño de muestra a ser estudiada (n=242)

Se tomaron en consideración para los criterios de inclusión todos los profesores que estaban activos durante el periodo de estudio y tenían al menos un año de experiencia instruyendo a alumnos de inicial, primaria o secundaria. Por otro lado, los criterios de exclusión contemplaron a aquellos docentes que estuvieran en licencia o permiso prolongado durante el periodo de la aplicación de los cuestionarios

La técnica de recolección de datos importante para obtener la información necesaria para cualquier proyecto de investigación, se utilizaron 2 cuestionarios a través de Google Forms, uno para cada variable, cada cuestionario compuesto de 18 ítems, se utilizó una escala de 1 a 3 puntos para puntuar cada ítem, denotando niveles altos, medios y bajos de trabajo colaborativo y relaciones interpersonales.

Para garantizar la validez de los instrumentos de recolección de datos, se solicitó la participación de tres expertos, utilizaron su juicio profesional para evaluar la coherencia interna de los cuestionarios mediante su juicio especializado. Se les proporcionó una matriz de validación que abordó aspectos como la suficiencia, claridad, coherencia y relevancia de los ítems, así como la consistencia entre variables, dimensiones e indicadores. Después de revisar las opiniones y sugerencias de los expertos, se procedió a validar los instrumentos en base a sus evaluaciones.

Para el procesamiento de los datos se utilizaron programas estadísticas como los programas SPSS (V. 27) y Microsoft Excel. El análisis de los datos requirió tablas y gráficos, para la parte descriptiva, se utilizó la correlación de Pearson (r) para determinar el grado de relación que existente entre las variables en estudio. Adicionalmente se calculó la correlación de Spearman (r_s) y la correlación de Kendall (τ) para ver la relación de variables.

En lo que respecta a los aspectos éticos del estudio, se requirió el consentimiento informado de todos los docentes que participaron. Se les proporcionó información detallada sobre los objetivos y los beneficios de la investigación. Asimismo, se garantizó la integridad de los resultados y la confidencialidad de los datos de los participantes, utilizados para los objetivos del estudio.

III RESULTADO

Tabla 1

Prueba de Normalidad de la variable trabajo colaborativo y la variable Relaciones Interpersonales en docentes de las instituciones Educativas de Chimbote, 2024.

Variable / Dimensión	Kolmogorov – Smirnov	Grados de libertad	<i>p</i>
- Trabajo colaborativo	0.066	242	0.013
Interdependencia positiva	0.148	242	0.001
Habilidades de comunicación efectivas	0.173	242	0.001
Liderazgo compartido	0.161	242	0.001
- Relaciones interpersonales	0.090	242	0.001

Fuente: Encuesta a los docentes

En la tabla se puede visualizar que, después de calcular la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov – Smirnov, se tiene que los puntajes de la variable Trabajo Colaborativo y de sus dimensiones, son conjuntos que no tienen una distribución normal ($p < 0.05$). También se puede apreciar que los puntajes de la variable Relaciones Interpersonales no tienen una distribución normal ($p = 0.001$ y $p < 0.05$)

Tabla 2

Relación del trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024.

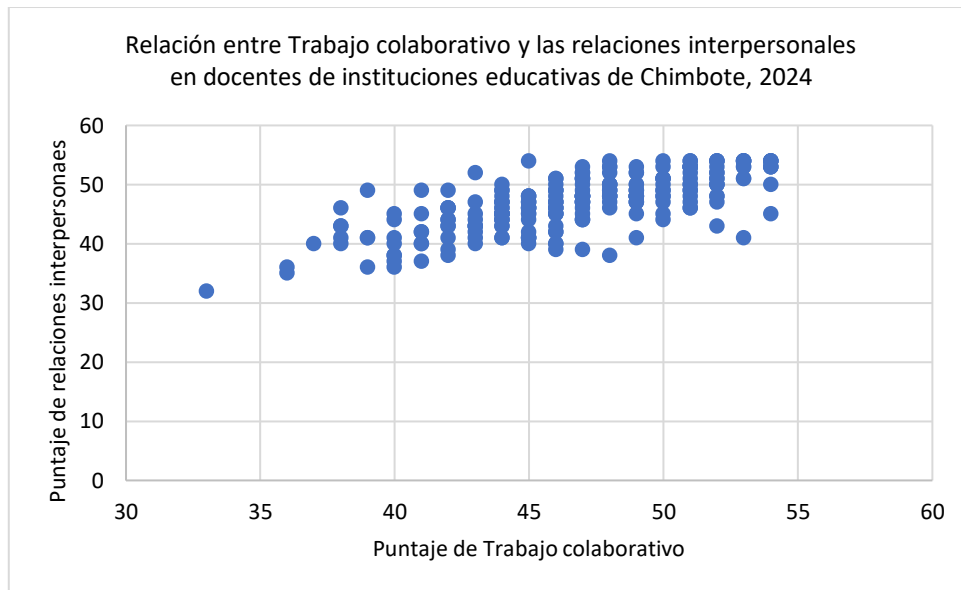
Variable	Variable	Correlación de Pearson (r)	Correlación de Spearman (r _s)	Correlación Tau de Kendall (τ)
Trabajo colaborativo	Relaciones interpersonales	0.722 (p=0.001)	0.708 (p=0.001)	0.561 (p=0.001)

Nota: Base de datos de estudio

Interpretación: En la tabla 1 se puede visualizar que según la correlación de Pearson se tiene que, entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales de los docentes de Chimbote, existe una relación positiva, alta y significativa ($r = 0.722$, $p=0.001$, $p<0.05$). Esta relación significativa también se cumple cuando se calcula la correlación de Spearman ($r_s = 0.708$) y la correlación de Tau de Kendall ($\tau = 0.561$), con un $p<0.05$ en ambos casos

Figura 1

Relación del trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024.



Interpretación del gráfico: El diagrama de nube de puntos proporciona evidencia de que existe una relación positiva entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales. Los puntos más altos indican un mayor nivel de colaboración y relaciones interpersonales más positivas, mientras que los puntajes más bajos indican un menor nivel de colaboración y relaciones interpersonales más negativas. Esto significa que fomentar la colaboración entre los docentes puede ser una estrategia efectiva para mejorar la calidad de las relaciones interpersonales en las instituciones educativas.

Tabla 3

Nivel de Trabajo Colaborativo en los docentes.

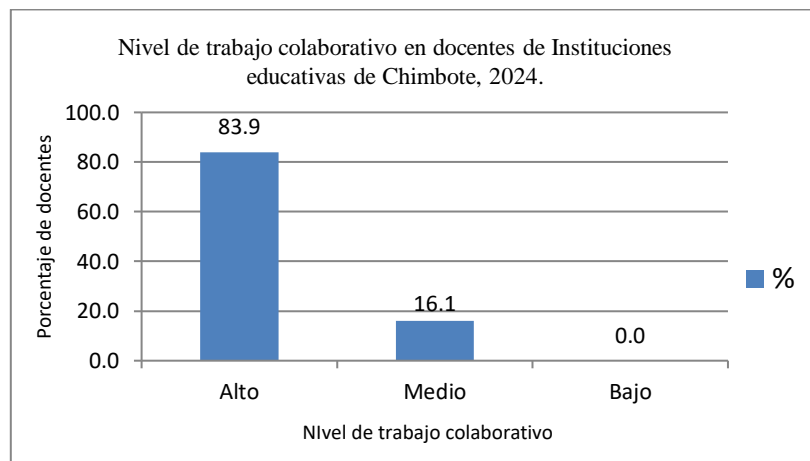
Nivel	f	%
Alto	203	83.9
Medio	39	16.1
Bajo	0	0.0
Total	242	100.0

Nota: Base de datos de estudio

Interpretación: En la tabla 2 se visualiza que el 83.9% de los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024, registran un alto nivel de trabajo colaborativo, el 16.1% un nivel medio y ningún docente registra que el trabajo colaborativo sea de bajo nivel.

Figura 2

Nivel de Trabajo Colaborativo en los docentes.



Interpretación del gráfico: La figura muestra evidencia de que existe un alto nivel de trabajo colaborativo.

Tabla 4

Nivel de trabajo colaborativo en los docentes según las variables intervinientes: Edad, sexo, condición laboral, grado académico.

Variable interviniente	Trabajo colaborativo				Total	
	Alto		Medio		f	%
	f	%	f	%		
Edad						
De 22 a 39 años	43	93.5	3	6.5	46	100,0
De 40 a 50 años	73	80.2	18	19.8	91	100.0
De 51 a 65 años	87	82.9	18	17.1	105	100.0
Total	203	83.9	39	16.1	242	100,0
Sexo						
Femenino	145	82.4	31	17.6	176	100,0
Masculino	58	87.9	8	12.1	66	100,0
Total	203	83.9	39	16.1	242	100,0
Condición laboral						
Contratado	65	90.3	7	9.7	72	100,0
Nombrado	138	81.2	32	18.8	170	100,0
Total	203	83.9	39	16.1	242	100,0
Grado o título						
Profesor	65	84.4	12	15.6	77	100,0
Licenciado	83	80.6	20	19.4	103	100.0
Magister	52	91.2	5	8.8	57	100.0
Doctor	3	60.0	2	40.0	5	100.0
Total	203	83.9	39	16.1	242	100,0

Nota: Base de datos de estudio

Interpretación: En la tabla 3 se visualiza que en los diferentes grupos de edad de los docentes se registra alto nivel de trabajo colaborativo, resaltando el grupo de edad de 22 a 39 años donde se registra un 93.5%.

En el grupo de docentes de sexo masculino se registra que el 87.9% de ellos muestran un nivel alto de trabajo colaborativo mientras que los de sexo femenino, en este nivel representa un 82.4%.

Se visualiza la mayoría de los docentes contratados (90.3%) registran un nivel alto de trabajo colaborativo y los docentes nombrados solo representan un 81.2% en este nivel.

En los docentes que tienen el grado de magister se tiene que el 91.2% registran un nivel alto de trabajo colaborativo y por otro lado los docentes que registran menor porcentaje en este nivel corresponden a los que tienen el grado de doctor con un 60%.

Tabla 5

Nivel de Relaciones Interpersonales en los docentes.

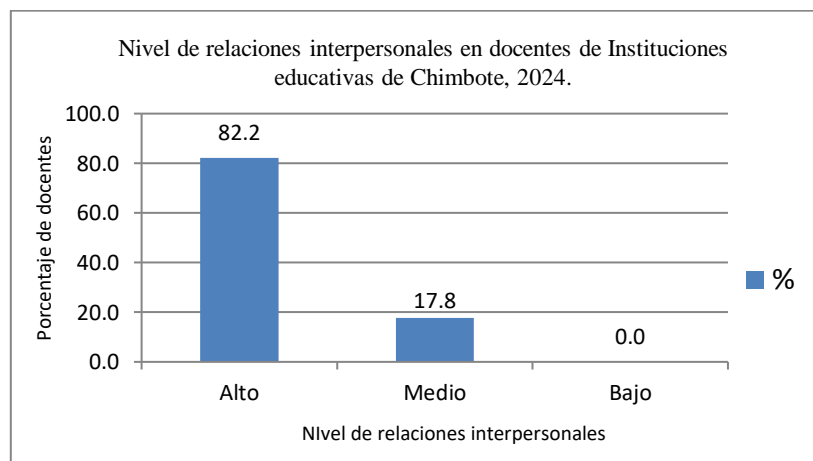
Nivel	f	%
Alto	199	82.2
Medio	43	17.8
Bajo	0	0.0
Total	242	100.0

Nota: Base de datos de estudio

Interpretación: En la tabla 4 se visualiza que el 82.2% de los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024, registran un alto nivel de relaciones interpersonales, el 17.8% un nivel medio y ningún docente registra que las relaciones interpersonales sean de bajo nivel.

Figura 3

Nivel de Relaciones Interpersonales en los docentes.



Interpretación del gráfico: La figura muestra evidencia de que existe un alto nivel de relaciones interpersonales.

Tabla 6

Nivel de las relaciones interpersonales en los docentes según variables intervinientes: Edad, sexo, condición laboral, grado académico.

Variable interviniente	<i>Relaciones interpersonales</i>				Total	
	Alto		Medio		f	%
	f	%	f	%		
Edad						
De 22 a 39 años	39	84.8	7	15.2	46	100,0
De 40 a 50 años	74	81.3	17	18.7	91	100,0
De 51 a 65 años	86	81.9	19	18.1	105	100,0
Total	199	82.2	43	17.8	242	100,0
Sexo						
Femenino	146	83.0	30	17.0	176	100,0
Masculino	53	80.3	13	19.7	66	100,0
Total	199	82.2	43	17.8	242	100,0
Condición						
Contratado	61	84.7	11	15.3	72	100,0
Nombrado	138	81.2	32	18.8	170	100,0
Total	199	82.2	43	17.8	242	100,0
Grado o título						
Profesor	65	84.4	12	15.6	77	100,0
Licenciado	81	78.6	22	21.4	103	100,0
Magister	50	87.7	7	12.3	57	100,0
Doctor	3	60.0	2	40.0	5	100,0
Total	199	82.2	43	17.8	242	100,0

Nota: Base de datos de estudio

Interpretación: En la tabla 5 se visualiza que en los diferentes grupos de edad de los docentes se registra alto nivel de relaciones interpersonales, registrando un mayor porcentaje para el grupo de 22 a 39 años con un 84.8%.

En el grupo de docentes de sexo femenino se registra que el 83% de ellos muestran un nivel alto de relaciones interpersonales, porcentaje ligeramente mayor a los que registran los docentes de sexo masculino (80.3%) en este nivel.

Se visualiza la mayoría de los docentes contratados (84.7%) registran un nivel alto de relaciones interpersonales y los docentes nombrados solo representan un 81.2% en este nivel.

En los docentes que tienen el grado de magister se tiene que el 87.7% registran un nivel alto de relaciones interpersonales y por otro lado los docentes que registran menor porcentaje en este nivel corresponde a los que tienen el grado de doctor con un 60%.

Tabla 7

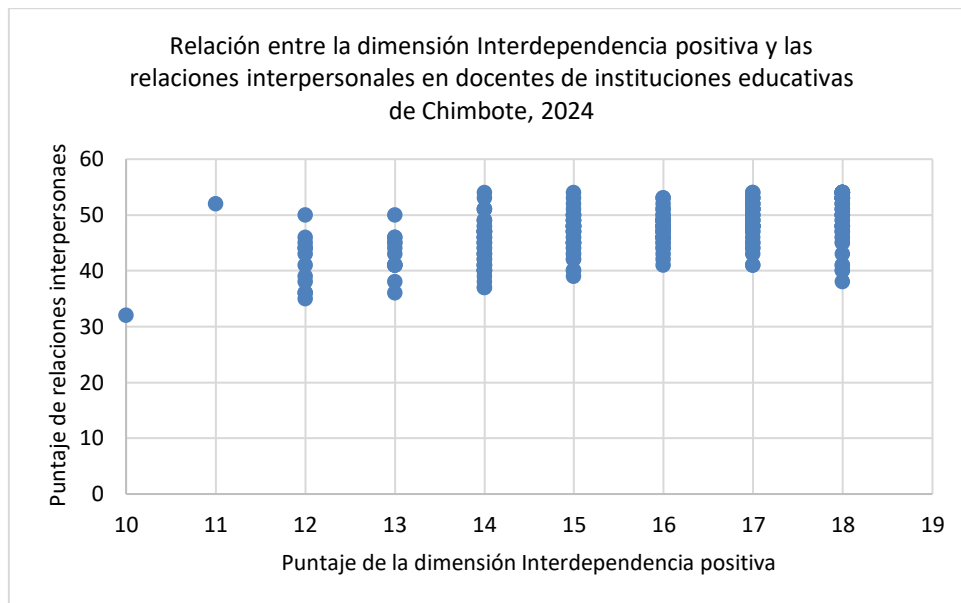
Relación entre interdependencia positiva y relaciones interpersonales en los docentes.

Dimensión	Variable	Correlación de Pearson (r)	Correlación de Spearman (r _s)	Correlación Tau de Kendall (τ)
Interdependencia positiva	Relaciones interpersonales	0.537 (p=0.001)	0.524 (p=0.001)	0.418 (p=0.001)

Nota: Base de datos de estudio

Interpretación: En la tabla 6 se puede visualizar que según la correlación de Pearson se tiene que, entre la dimensión interdependencia positiva y las relaciones interpersonales de los docentes de Chimbote, existe una relación positiva, moderada y significativa ($r=0.537$, $p=0.001$, $p<0.05$). Esta relación significativa también se cumple cuando se calcula la correlación de Spearman ($r_s = 0.524$) y la correlación de Tau de Kendall ($\tau = 0.418$), con un $p<0.05$ en ambos casos.

Figura 4
Relación entre interdependencia positiva y relaciones interpersonales en los docentes.



Interpretación del gráfico: El diagrama de nube de puntos proporciona evidencia de que existe una relación positiva entre la dimensión interdependencia positiva y las relaciones interpersonales en los docentes de Chimbote. Esta asociación positiva se observa mediante la distribución de los puntos de datos en el gráfico.

Tabla 8

Relación entre habilidades de comunicación efectivas y relaciones interpersonales en docentes.

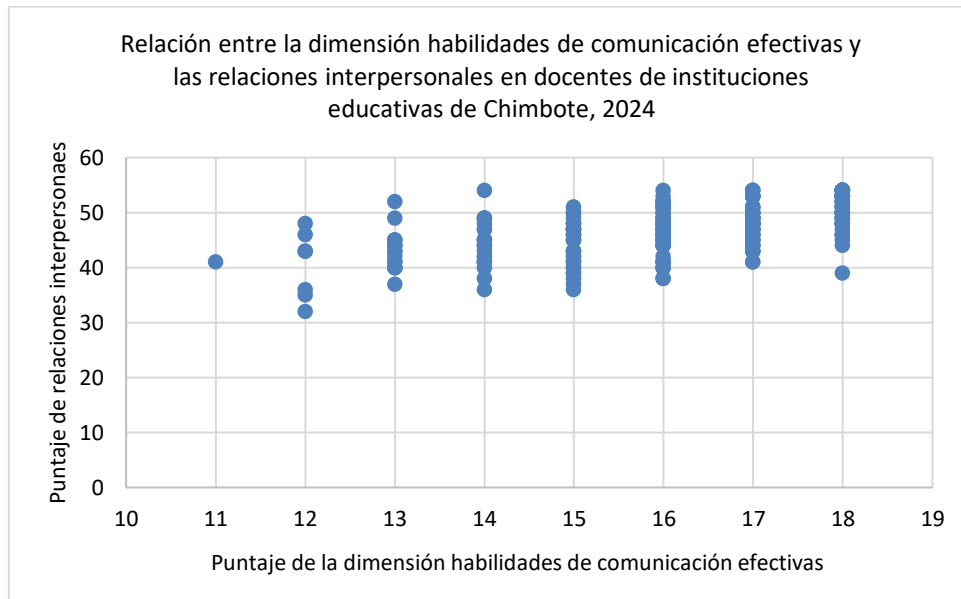
Dimensión	Variable	Correlación de Pearson (r)	Correlación de Spearman (r _s)	Correlación Tau de Kendall (τ)
Habilidades de comunicación efectivas	Relaciones interpersonales	0.579 (p=0.001)	0.587 (p=0.001)	0.460 (p=0.001)

Nota: Base de datos de estudio

Interpretación: En la tabla 7 se puede visualizar que según la correlación de Pearson se tiene que, entre la dimensión habilidades de comunicación efectivas y las relaciones interpersonales de los docentes de Chimbote, existe una relación positiva moderada ($r = 0.579$, $p=0.001$ y $p<0.05$). Esta relación significativa también se cumple cuando se calcula la correlación de Spearman ($r_s = 0.587$) y la correlación de Tau de Kendall ($\tau = 0.460$), con un $p<0.05$ en ambos casos.

Figura 5

Relación entre habilidades de comunicación efectivas y relaciones interpersonales en docentes.



Interpretación del gráfico: El diagrama de nube de puntos proporciona evidencia de que entre la dimensión habilidades de comunicación efectivas y las relaciones interpersonales de los docentes de Chimbote, existe una relación positiva moderada

Tabla 9

Relación entre liderazgo compartido y relaciones interpersonales en los docentes.

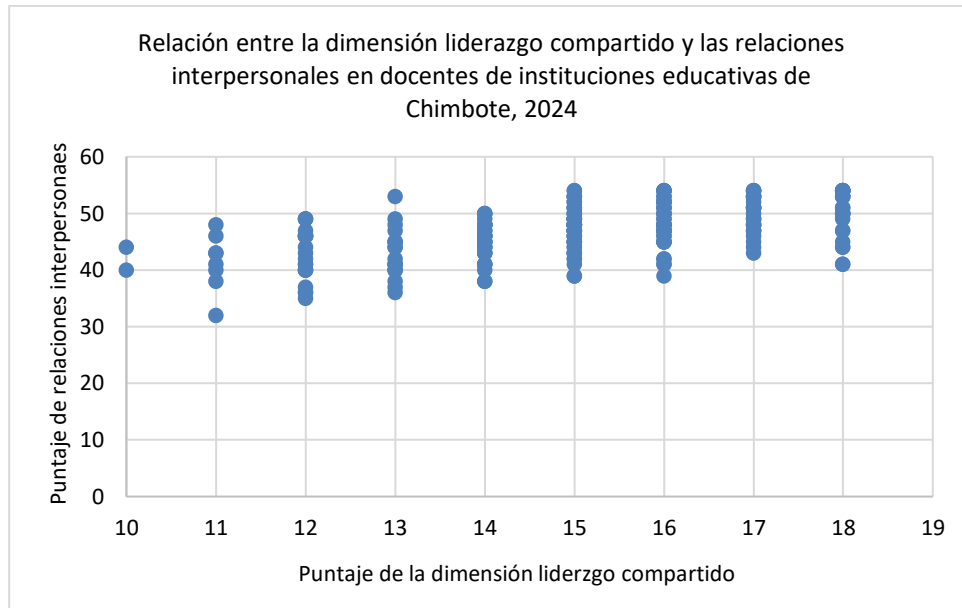
Dimensión	Variable	Correlación de Pearson (r)	Correlación de Spearman (r_s)	Correlación Tau de Kendall (τ)
Liderazgo compartido	Relaciones interpersonales	0.543 (p=0.001)	0.541 (p=0.001)	0.460 (p=0.001)

Nota: Base de datos de estudio

Interpretación: En la tabla 8 se puede visualizar que según la correlación de Pearson se tiene que, entre la dimensión liderazgo compartido y las relaciones interpersonales de los docentes de Chimbote, existe una relación positiva moderada ($r = 0.543$, $p=0.001$ y $p<0.05$). Esta relación significativa también se cumple cuando se calcula la correlación de Spearman ($r_s = 0.541$) y la correlación de Tau de Kendall ($\tau = 0.419$), con un $p<0.05$ en ambos casos.

Figura 6

Relación entre liderazgo compartido y relaciones interpersonales en los docentes.



Interpretación del gráfico: El diagrama de nube de puntos proporciona evidencia de que entre la dimensión liderazgo compartido y las relaciones interpersonales de los docentes de Chimbote, existe una relación positiva moderada

Tabla 10

Relación de las dimensiones de la variable Trabajo colaborativo con la variable Relaciones interpersonales en los docentes de instituciones educativas de Chimbote, 2024

Variable y dimensiones	Variable	Correlación de Spearman (r_s)	P
Trabajo Colaborativo	Relaciones interpersonales	0.708	0.001
- Dimensión: Interdependencia positiva		0.524	0.001
- Dimensión: Habilidades de comunicación efectivas		0.587	0.001
- Dimensión: Liderazgo compartido		0.541	0.001

Nota: Base de datos de estudio

Después de calcular el Coeficiente de correlación de Spearman (r_s) se obtiene que, existe una relación de forma positiva y altamente significativa ($p=0.001$ y $p<0.05$), entre la variable Trabajo colaborativo y la variable Relaciones interpersonales en los docentes de instituciones educativas de Chimbote, 2024.

Esta relación también se presenta para cada una de las dimensiones de la variable Trabajo colaborativo y la variable Relaciones interpersonales ($p=0.001$ y $p<0.05$).

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación del trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024. Para probar este objetivo se aplicó el método de triangulación, analizando los datos cuantitativos obtenidos. De acuerdo con la tabla 2, se muestra la correlación entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en los docentes de Chimbote en el año 2024. Las tres medidas de correlación (Pearson, Spearman y Tau de Kendall) indican una relación positiva, alta y significativa entre ambas variables, con este resultado se demuestra que la hipótesis (H1) es válida, por lo tanto existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en los docentes de Chimbote, 2024.

Relacionando se sostiene en la teoría sociocultural de Vygotsky (1978) explica cómo el entorno social y cultural influye en el desarrollo cognitivo y emocional de los individuos.

En comparación con antecedentes similares, los resultados de Fuentes y Arias (2022), y Escalante (2023), coincidieron en que el trabajo colaborativo en los entornos educativos mejora el clima escolar y promueve relaciones interpersonales positivas.

La triangulación de los resultados a nivel estadístico, correlacional y teórico confirma el objetivo general del estudio: existe una relación positiva entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en los docentes de Chimbote, 2024

Basado en experiencias propias y observaciones contextuales, se puede afirmar que el trabajo colaborativo se relaciona y promueve el desarrollo de relaciones interpersonales positivas entre los docentes. En instituciones donde se fomenta el trabajo colaborativo, se observa una comunicación fluida, una colaboración efectiva y un apoyo mutuo entre los docentes, lo que contribuye a relaciones interpersonales positivas y a un mayor bienestar profesional. En contraste, instituciones donde no se promueve el trabajo colaborativo tienden a presentar relaciones interpersonales tensas, una falta de colaboración y un bajo nivel de satisfacción laboral entre los docentes.

El objetivo específico 1 de la investigación fue determinar el nivel de trabajo colaborativo en los docentes según las variables intervinientes: Edad, sexo, condición

laboral, grado académico. Para probar este objetivo se aplicó el método de triangulación, analizando los datos obtenidos. De acuerdo con la tabla 3 y tabla 4, se visualiza que el 83.9% de los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024, registran un alto nivel de trabajo colaborativo, el 16.1% un nivel medio y ningún docente registra que el trabajo colaborativo sea de bajo nivel. También lo analizamos con las variables intervinientes donde se observa que en los diferentes grupos de edad de los docentes se registra un alto nivel de trabajo colaborativo, resaltando el grupo de 22 a 39 años con un 93.5 %, en el aspecto de sexo se registra un alto nivel de trabajo colaborativo, resaltando el grupo masculino con un 87.9%, en el aspecto de condición laboral se registra un alto nivel de trabajo colaborativo, resaltando el grupo de contratado con un 90.3% y en el aspecto de grado académico se registran un nivel alto de trabajo colaborativo resaltando el grupo de magister con un 91.2%

Los resultados obtenidos se alinean con las teorías de desarrollo cognitivo de Vygotsky (1978), a través de la teoría sociocultural, plantea que el aprendizaje ocurre en un contexto social y que la interacción con otros, especialmente con aquellos que poseen un mayor nivel de conocimiento (zona de desarrollo próximo), promueve el desarrollo cognitivo. El alto nivel de trabajo colaborativo observado en los docentes de Chimbote sugiere que están aprovechando la interacción para potenciar su propio aprendizaje y el de sus colegas. Por otro lado, Piaget (1973), también reconoce la importancia de la interacción social en el desarrollo cognitivo. La colaboración entre docentes puede facilitar el intercambio de ideas, la construcción de perspectivas compartidas y la resolución conjunta de problemas, contribuyendo a un aprendizaje más profundo.

Otro estudio que apoya la discusión de resultados es el de Quispe et al. (2023), destacó cómo la colaboración en la educación promueve el desarrollo general de docentes, asimismo Lysberg (2023) convergen en un punto crucial la colaboración docente es un motor fundamental para el aprendizaje de los estudiantes, tanto en entornos virtuales como presenciales, en definitiva, la colaboración docente es una clave para el éxito de la educación en el siglo XXI.

La investigación determinó que el trabajo colaborativo tiene un alto nivel en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024. Estos

resultados resaltan la importancia del trabajo colaborativo como una práctica fundamental en las instituciones educativas.

El objetivo específico 2 de la investigación fue determinar el nivel de las relaciones interpersonales en los docentes según variables intervinientes: Edad, sexo, condición laboral, grado académico. Para discutir este objetivo se aplicó el método de triangulación, analizando los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos. De acuerdo con la tabla 5 y tabla 6, se visualiza que el 82.2% de los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024, registran un alto nivel de relaciones interpersonales, el 17.8% un nivel medio y ningún docente registra que las relaciones interpersonales sean de bajo nivel.

También lo analizamos con las variables intervinientes donde se observa que en los diferentes grupos de edad de los docentes se registra un alto nivel de trabajo colaborativo, resaltando el grupo de 22 a 39 años con un 93.5 %, en el aspecto de sexo se registra un alto nivel de trabajo colaborativo, resaltando el grupo femenino con un 83 %, en el aspecto de condición laboral se registra un alto nivel de trabajo colaborativo, resaltando el grupo de contratado con un 84.7 % y en el aspecto de grado académico se registran un nivel alto de trabajo colaborativo resaltando el grupo de magister con un 87.7 % y el grupo que registra un menor porcentaje en este aspecto es el grupo de doctor con un 60%.

Los resultados obtenidos sobre las relaciones interpersonales entre los docentes de Chimbote en el año 2024 se alinean con las teorías de desarrollo humano y emocional de Carl Rogers y Daniel Goleman.

Rogers, en su enfoque centrado en la persona (1961), destaca la importancia de las relaciones interpersonales positivas para el crecimiento y el bienestar individual. Los altos niveles de relaciones interpersonales positivas observados entre los docentes de Chimbote sugieren que están creando un ambiente escolar favorable para el crecimiento personal y profesional. Asimismo Goleman, por su parte, a través del concepto de inteligencia emocional (1995), enfatiza la importancia de las habilidades emocionales para el éxito personal y profesional, las cuales son esenciales para construir relaciones interpersonales efectivas.

En los estudios realizados por Ramírez y Tesén (2022), se destaca la importancia de las relaciones interpersonales en la calidad educativa, señalando que esta relación es

fundamental para mejorar los aprendizajes. En definitiva, los resultados de la investigación y las teorías de estos autores y los hallazgos encontrados convergen en la importancia de las relaciones interpersonales positivas para el desarrollo humano y emocional de los docentes.

El objetivo específico 3 de la investigación fue establecer la relación entre interdependencia positiva y relaciones interpersonales en los docentes. De acuerdo con la tabla 7, se muestra la correlación entre la dimensión interdependencia positiva y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024. Las tres medidas de correlación (Pearson, Spearman y Tau de Kendall) indican una relación positiva, moderada y significativa entre ellas.

La interdependencia positiva, según Johnson y Johnson (1989), que se refiere a la situación en la que el éxito individual está directamente relacionado al éxito del grupo. En este contexto, los docentes trabajan juntos para alcanzar objetivos comunes, reconociendo que el aporte de cada uno es esencial para el éxito colectivo. Es el estudio de Lakkala et al. (2021) complementan esta perspectiva al señalar que la acción colaborativa debe ser una parte esencial del trabajo docente. Los resultados de la investigación sugieren que existe una relación positiva moderada entre la interdependencia positiva y las relaciones interpersonales en los docentes de Chimbote. Esto significa que cuando los docentes trabajan juntos de manera interdependiente para alcanzar objetivos comunes, las relaciones interpersonales entre ellos tienden a ser más positivas.

El objetivo específico 4 de la investigación fue establecer la relación entre habilidades de comunicación efectivas y relaciones interpersonales en los docentes. De acuerdo con la tabla 8, se muestra la correlación entre las habilidades de comunicación efectivas y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024. Las tres medidas de correlación (Pearson, Spearman y Tau de Kendall) indican una relación positiva, moderada y significativa entre ellas.

Según DeVito (2013), la comprensión de las habilidades de comunicación efectiva en el contexto de las relaciones interpersonales entre docentes se enriquece. Los docentes que poseen estas habilidades no solo se comunican de manera clara y atenta, sino que también son capaces de expresar sus ideas con audacia, comprender las emociones de sus colegas y mantener la calma en situaciones

difíciles. Estas habilidades les permiten establecer relaciones interpersonales sólidas, basadas en el respeto mutuo, la confianza y la colaboración. El estudio de Dávila y Gago (2021), resaltó la relevancia de fomentar el desarrollo de habilidades sociales en el trabajo colaborativo. Los resultados de la investigación sugieren que existe una relación positiva moderada y significativa entre las habilidades de comunicación efectivas y las relaciones interpersonales en los docentes de Chimbote. Esto significa que cuando los docentes se comunican de manera efectiva entre sí, las relaciones interpersonales entre ellos tienden a ser más positivas.

El objetivo específico 5 de la investigación fue establecer la relación entre liderazgo compartido y relaciones interpersonales en los docentes. Para probar este objetivo se aplicó el método de triangulación, analizando los datos cuantitativos y cualitativos obtenidos. De acuerdo con la tabla 9, se muestra la correlación entre la dimensión interdependencia positiva y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024. Las tres medidas de correlación (Pearson, Spearman y Tau de Kendall) indican una relación positiva, moderada y significativa entre ellas.

Es importante destacar que, como lo definen Pearce y Conger (2003), el liderazgo compartido no se trata de un líder centralizado que delega tareas, sino de una distribución equitativa de las responsabilidades de toma de decisiones y liderazgo entre todos los miembros del grupo. Esta característica fomenta un mayor sentido de pertenencia, compromiso y responsabilidad entre los docentes, lo que contribuye a fortalecer las relaciones interpersonales y mejorar el clima escolar en general. Asimismo Jaramillo et al. (2021), resaltaron cómo la gestión efectiva puede influir en la colaboración y las relaciones interpersonales entre el personal educativo. Los resultados de esta investigación sugieren que existe una relación positiva moderada y significativa entre el liderazgo compartido y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote. El liderazgo compartido puede contribuir a crear un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo, lo que puede tener un impacto positivo en las relaciones interpersonales entre los docentes.

Al observar los resultados de las tablas se concluye que la dimensión de habilidades de comunicación efectivas es la que tiene mayor relación con la variable relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Se concluye que según la correlación de Pearson se tiene que, entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales de los docentes de Chimbote, existe una relación positiva, alta y significativa ($r = 0.722$, $p=0.001$, $p<0.05$). Esta relación significativa también se cumple cuando se calcula la correlación de Spearman ($r_s = 0.708$) y la correlación de Tau de Kendall ($\tau = 0.561$), con un $p<0.05$ en ambos casos

SEGUNDA: Según la tabla 3 y 4, se evidenció que el 83.9% de los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024, registran un alto nivel de trabajo colaborativo, el 16.1% un nivel medio y ningún docente registra que el trabajo colaborativo sea de bajo nivel. Además se evidenció que en los diferentes grupos de edad de los docentes se registra alto nivel de trabajo colaborativo, resaltando el grupo de edad de 22 a 39 años donde se registra un 93.5%.

TERCERA: Según la tabla 5 y 6, evidenció que el 82.2% de los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, registran un alto nivel de relaciones interpersonales, el 17.8% un nivel medio y ningún docente registra que las relaciones interpersonales sean de bajo nivel.

CUARTA: Se concluye que según la correlación de Pearson se tiene que, entre la dimensión interdependencia positiva y las relaciones interpersonales de los docentes de Chimbote, existe una relación positiva, moderada y significativa ($r=0.537$, $p=0.001$, $p<0.05$). Esta relación significativa también se cumple cuando se calcula la correlación de Spearman ($r_s = 0.524$) y la correlación de Tau de Kendall ($\tau = 0.418$), con un $p<0.05$ en ambos casos, lo que significa que el docente es capaz de relacionarse con un espíritu de colaboración pero poca confianza en sus capacidades, siempre está buscando la aprobación de los demás, sin embargo se caracteriza porque tiene facilidad para integrarse a un trabajo en común y a la visión institucional.

QUINTA: Se concluye que la correlación de Pearson se tiene que, entre la dimensión habilidades de comunicación efectivas y las relaciones interpersonales de los docentes de Chimbote, existe una relación positiva moderada ($r = 0.579$, $p=0.001$ y $p<0.05$). Esta relación significativa también se cumple cuando se calcula la correlación de Spearman ($r_s = 0.587$) y la correlación de Tau de Kendall ($\tau = 0.460$), con un $p<0.05$ en ambos casos, lo que significa que muestra habilidades de comunicación relativamente efectivas. Aunque comunica sus ideas de manera comprensible en la mayoría de los casos, puede enfrentar ocasionalmente dificultades en la claridad de su mensaje o en la recepción de retroalimentación.

SEXTA: Se concluye que según la correlación de Pearson se tiene que, entre la dimensión liderazgo compartido y las relaciones interpersonales de los docentes de Chimbote, existe una relación positiva moderada ($r = 0.543$, $p=0.001$ y $p<0.05$). Esta relación significativa también se cumple cuando se calcula la correlación de Spearman ($r_s = 0.541$) y la correlación de Tau de Kendall ($\tau = 0.419$), con un $p<0.05$ en ambos casos, lo que significa que muestra un liderazgo compartido regular, involucrando a los demás en la toma de decisiones aunque con cierta inconsistencia en la aplicación de los principios de colaboración y respeto mutuo. Aunque hay intentos de compartir el liderazgo, podría mejorar en la consistencia y en asegurar que todas las voces sean igualmente consideradas en el proceso de toma de decisiones.

VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda a toda la comunidad educativa fomentar una comunicación abierta, respetuosa y asertiva en todas las interacciones. Al hacerlo se contribuye a crear un clima escolar más positivo y colaborativo, donde todos se sientan valorados y respetados.
- SEGUNDA:** Se recomienda a los directivos fortalecer el trabajo colaborativo, mediante el diseño de proyectos que involucren a varios docentes y áreas del conocimiento, asegurarse que los docentes dispongan del tiempo y recursos necesarios para desarrollar proyectos en conjunto, asimismo implementar un sistema de reconocimiento público para los equipos docentes que muestren un alto nivel de colaboración.
- TERCERA:** Se recomienda a los directivos establecer un sistema de reconocimiento para docentes que demuestren habilidades destacadas en relaciones interpersonales. Además, para que estas relaciones interpersonales continúen creciendo, se deben crear espacios donde los miembros de la comunidad educativa se conozcan un poco más por ejemplo, taller socioemocionales, gincanas, retiros, celebración de cumpleaños y logros académicos para generar un mayor sentido de pertenencia y colaboración.
- CUARTA:** Se recomienda a los docentes participar activamente en programas de mentoría y pasantías entre pares. Estas actividades promueven el aprendizaje constante, el intercambio de saberes y el cultivo de una interdependencia positiva, en la que cada docente aporta al desarrollo y éxito de sus compañeros, reforzando así el trabajo colaborativo y el logro de metas compartidas.
- QUINTA:** Para desarrollar habilidades de comunicación efectiva, se recomienda a los docentes que fomenten la comunicación asertiva, lo cual significa transmitir nuestras necesidades y opiniones de forma clara, respetuosa y directa, al tiempo que escuchamos activamente y valoramos las perspectivas de los demás. Fomentar una comunicación asertiva contribuye a prevenir malentendidos, fortalecer las relaciones interpersonales y crear un ambiente de aprendizaje más colaborativo.

SEXTA: Se recomienda a la UGEL Santa fomentar redes de colaboración entre las instituciones educativas de la provincia, promoviendo el intercambio de experiencias positivas y el aprendizaje mutuo. Esto permitirá fortalecer el liderazgo compartido y lograr que todas las escuelas trabajen juntas para obtener mejores resultados.

REFERENCIAS

- Aguilar, J. (2018). Interacciones humanas: Aspectos teóricos y prácticos. Grupo Editorial Universitario.
- Benoit, C. (2023). La escucha empática, una habilidad fundamental para el trabajo colaborativo docente. *Revista San Gregorio*, 1(54), 165-182.
<https://doi.org/10.36097/rsan.v0i54.2213>
- Borbor, C. (2024). Habilidades sociales y relaciones interpersonales en docentes como agentes educativos. *Revista arbitrada interdisciplinaria Koinonia*.
- Culli, B., Falcon, M., y Huerta, M. (2024). Herramientas de Google y trabajo colaborativo en docentes de la Red Cauri, del Distrito de San Miguel de Cauri.
- Dávila, A., y Gago, D. (2021). Influencia de las habilidades sociales en el trabajo colaborativo en estudiantes de una universidad privada peruana–2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5683-5694. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72112?show=full&locale-attribute=es>
- DeVito, J. (2013). *Human communication: The basic course*. Pearson.
- Escalante, R. (2023). Trabajo colaborativo para fortalecer el clima escolar en una institución educativa pública de la Región del Cusco [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Recuperado de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d6b2f056-034e-41bb-9787-8640fb2d00a2/content>
- Espinal, M. (2023). Trabajo colaborativo como estrategia didáctica para desarrollar el pensamiento crítico de los estudiantes en la asignatura de inglés [Doctoral dissertation, PUCESE-Magíster en Innovación en Educación]. Recuperado de <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/2262>
- Folger, J., Poole, M., & Stutman, R. (2001). *Working through conflict: Strategies for relationships, groups, and organizations*. Pearson Education.
- Fuentes, K., y Arias, N. (2022). Trabajo colaborativo como estrategia para el fortalecimiento de la convivencia escolar en la Institución Educativa Nelson

- Mandela de Valledupar, Cesar. Revista Unimar, 40(2), 260-282.
- Gamarra, M. y Flores, E. (2020). Pensamiento creativo y relaciones interpersonales en estudiantes universitarios. *Investigación Valdizana*, 14(3), 159-168.
- García, M. (2018). *Relaciones interpersonales y salud mental*. Editorial Universitaria.
- Goleman, D. (1995) *Inteligencia Emocional*. 4ta.Ed. Edit. Kairos. Madrid Pág.84.
- González, G. (2021). Incidencia del trabajo colaborativo de docentes universitarios en el contexto de la acreditación internacional. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22).
- González, R., y García, E. (2010). *Convivencia escolar: fundamentos para la práctica educativa*. Editorial Grao.
- Guitert, M., & Pérez, A. (2013). *Aprendizaje colaborativo y tecnología: Una visión basada en la investigación* [Collaborative learning and technology: A research-based perspective]. Octaedro.
- Guzmán, O. (2024). *Relaciones Interpersonales y Trabajo Cooperativo en los estudiantes de sexto-séptimo semestre de la carrera de Psicopedagogía y de Educación Básica de la Universidad Técnica de Ambato* (Bachelor's thesis, Carrera de Psicopedagogía).
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2018). *Multivariate data analysis*. Cengage Learning.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2014). *Análisis multivariante (7ª ed.)*. Pearson Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Jaramillo, D., Rojas, W., Acero, L., y Menacho, A. (2021). Liderazgo transformacional en las relaciones interpersonales y trabajo colaborativo de los directivos. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 340-350. Epub 00 de septiembre de 2021.
- <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.277>
- Johnson, D., & Johnson, R. (1989). Cooperation and competition: Theory and

- research. Interaction Book Company.
- Johnson, D., & Johnson, R. (2009). *An educational psychology success story: Social interdependence theory and cooperative learning*. *Educational Researcher*, 38(5), 365-379.
- Johnson, R., & Christensen, L. (2012). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches*. Sage publications.
- Lakkala, S., Galkiene, A., Navaitiene, J., Cierpialowska, T., Tomecek, S., & Uusiautti, S. (2021). Teachers Supporting Students in Collaborative Ways- An Analysis of Collaborative Work Creating Supportive Learning Environments for Every Student in a School: Cases from Austria, Finland, Lithuania, and Poland. *Sustainability*, 13(5), 2804. <https://doi.org/10.3390/su13052804>
- Lucero, M. (2003). Entre el trabajo colaborativo y el aprendizaje colaborativo. *Revista iberoamericana de Educación*, 33(1), 1-21.
- Lysberg, J. (2023). Unpacking capabilities for professional learning: teachers' reflections on processes of collaborative inquiry in situated teamwork. *The Journal of Workplace Learning*, 35(1), 1–16. <https://doi.org/10.1108/JWL-01-2022-0008>
- Martín, E. (2001). *El trabajo colaborativo en la educación*. Editorial Educativa.
- Ministerio de Educación de Chile. (s/f). [Guía de Chile trabajo colaborativo]. Recuperado de [retroalimentación \(cpeip.cl\)](http://retroalimentacion.cpeip.cl)
- Ministerio de Educación del Perú. (2024). *Concurso Nacional Buenas Prácticas Docentes*. Recuperado de: <https://www.minedu.gob.pe/buenaspracticadocentes/>
- Moyano, N., Perez, M., Herrera, P., Navarro, M., Valle, S., & Montero, J. (2023). Burned or engaged teachers? The role of mindfulness, self-efficacy, teacher and students' relationships, and the mediating role of intrapersonal and interpersonal mindfulness. *Current Psychology (New Brunswick, N.J.)*, 42(14), 11719–11732.

<https://doi.org/10.1007/s12144-021-02433-9>

Pacheco, C., Albarracín, J., y Rodríguez, F. (2020). La semiotricidad como estrategia pedagógica para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en tres colegios distritales de la ciudad de Bogotá. *Educación y Ciudad*, (39), 63+.

<https://link.gale.com/apps/doc/A667915514/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=9c695bb7>

Pearce, C., & Conger, J. (2003). *Shared leadership: Reframing the hows and whys of leadership*. Sage Publications.

Pérez, M., y Guitert, M. (2013). La colaboración en la red: hacia una definición de aprendizaje colaborativo en entornos virtuales. *Teoría de la Educación: Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*.

Piaget, J. (1931). *The child's conception of the world*. Routledge.

Piaget, J. (1973). *Teoría del desarrollo cognitivo de Piaget*.

Puente, R., Talavera, R., y Robles, S. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de la Ciencia*, 11(21), 151-164.

Quispe, K., Sebrían, A., y Yaranga, L. (2023). El trabajo colaborativo en la educación. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(29), 1423-1437. Epub 06 de abril de 2023.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.602>

Ramírez, J., & Tesén, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa [Interpersonal relationships and educational quality]. *TecnoHumanismo. Revista Científica*, 2(3), 17-34. Encontrado en: *Dialnet-LasRelacionesInterpersonalesYLaCalidadEducativa-8356012 (5).pdf*

Ramírez, J., Torres, M., Jiménez, M., y Sánchez, M. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6184-6196. Recuperado de: [Vista de Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente \(ciencialatina.org\)](http://Vista.de.Las.relaciones.interpersonales.en.el.desempeño.laboral.docente.ciencialatina.org)

Rangel, M., Íñiguez, A., y López, A. (2021). Valoración de la herramienta Google Drive

durante el trabajo colaborativo universitario. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22), e070. Epub 20 de septiembre de 2021.

<https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.944>

Rivas, E. (2024). Trabajo colaborativo en educación a distancia desde las vivencias de estudiantes universitarios. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(32), 202-224. Epub 10 de enero de 2024.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i32.717>

Robbins, S., y Judge, T. (2019). *Comportamiento organizacional (17a ed.)*. Pearson.

Rodríguez, G., Gil, J., y García, E. (2019). Metodología de la investigación cualitativa. Universidad de La Laguna.

Rogers, C. (1985). *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales, buenos aires nueva visión. Paidós. Barcelona, España, pp. 89 – 108.*

Rogers, C. (1961). *El proceso de convertirse en persona. Mi técnica terapéutica. Buenos Aires: Paidós. (pp. 41)*

Rojas, A., Blanco, B., y Catalán, C. (2024). El impacto de las Comunidades de Aprendizaje Profesional en la educación inclusiva: Un estudio de caso en una comunidad educativa chilena. *Revista de Investigación Educativa*, 15(3), 78-92.

Romero, E., Andrade, E., Oblitas, R., y Pacheco, A. (2022). Medios virtuales para el trabajo colaborativo entre docentes: una revisión sistemática. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 3(3), 239-252.

Shavard, G. (2023). Teachers' Collaborative Work at the Boundaries of Professional Responsibility for Student Wellbeing. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 67(5), 741–753.

<https://doi.org/10.1080/00313831.2022.2042851>.

Tessarini, G., & Saltorato, P. (2021). Organização do trabalho dos servidores técnico-administrativos em uma instituição federal de ensino: uma abordagem sobre carreira, tarefas e relações interpessoais/Organización del trabajo de

servidores tecnico-administrativos en una institucion educativa federal: un enfoque sobre carrera, tareas y relaciones interpersonales/Organization of the work of technical-administrative employees in a federal educational institution: an approach to career, tasks and interpersonal relationships. *Cadernos EBAPE.BR*, 19(SE), 811-.

<https://doi.org/10.1590/1679-395120200236>

Villacorta, J., De La Cruz, G., Reyes, S., y Herrera, K. (2024). Habilidades directivas y comunicación organizacional interna en el trabajo colaborativo. *CIENCIAMATRIA*, 10(18), 45-61.

Vygotsky, L. (1934). *Pensamiento y lenguaje*. (E. Hanfmann & G. Vakar, Trads.). Editorial MIT Press.

ANEXOS

- Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Trabajo colaborativo	Según Johnson y Johnson (2009), el trabajo colaborativo implica la interacción entre individuos que combinan sus esfuerzos para lograr objetivos compartidos, promoviendo el aprendizaje mutuo y el desarrollo de habilidades sociales.	El trabajo colaborativo se refiere a un enfoque de aprendizaje interactivo en el que la atención se centra en construir conocimientos juntos, donde se requiere la combinación de esfuerzos, talentos y habilidades a través de una serie de acciones encaminadas a	Interdependencia positiva	Frecuencia de interacciones positivas y de apoyo entre los docentes	Ordinal
				Nivel de confianza mutua entre los docentes	
				Impacto de la interacción positiva y la confianza mutua en el trabajo colaborativo	
			Habilidades de comunicación efectivas	Comunicación clara, concisa y respetuosa	
				Comunicación verbal y no verbal efectiva	
				Impacto de las habilidades de comunicación efectivas e interacción cara a cara en el trabajo colaborativo	
				Participación activa en el liderazgo del trabajo colaborativo	
				Evaluación constructiva del trabajo colaborativo	

		alcanzar las metas establecidas	Liderazgo compartido	Impacto del liderazgo compartido, la evaluación y la retroalimentación en el trabajo colaborativo	
Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales son las conexiones y vínculos que se establecen entre las personas, donde la comunicación, el afecto y la interacción mutua juegan un papel fundamental (Robbins & Judge, 2019).	Las relaciones interpersonales son mucho más que simples interacciones entre personas; constituyen una red compleja de vínculos emocionales que impactan directamente en aspectos fundamentales de nuestra vida, como la autoestima, el sentido de pertenencia y la satisfacción personal.	Convivencia afectiva	Empatía y comprensión de la comunicación	Ordinal
				Percepción de la convivencia afectiva y la empatía entre los docentes	
				Observación de la Convivencia afectiva y las interacciones entre docentes	
			Trabajo en equipo	Colaboración y trabajo en equipo efectivo	
				Percepción de las acciones de mis colegas	
				Compromiso con la mejora continua	
			Mediación	Habilidades para la mediación	
				Actitud hacia la resolución de conflictos	
				Estrategias para la resolución de conflictos	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL NIVEL DE TRABAJO COLABORATIVO

Estimado(a) docente;

El presente forma parte de una investigación que tiene como objetivo: Determinar el nivel de trabajo colaborativo en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024; es anónima y de carácter confidencial, los resultados se utilizarán solo con fines de la presente investigación.

Datos generales						
I.E:						
Edad:	De 22 – 39		De 40 – 50		De 51 – 65	
Sexo:	Femenino			Masculino		
Condición laboral:	Contratado (a)			Nombrado (a)		
Grado académico:	Profesor(a)		Licenciado(a)		Magister	Doctor (a)

Indicaciones: a continuación: te presento un cuestionario de 18 ítems, con opciones de respuesta Nunca, A veces, siempre, según valores de la leyenda, es importante que respondas con sinceridad y de acuerdo a tu convivencia en la IE.

1 = Nunca
2= A veces
3= Siempre

Cuestionario

N°	ÍTEMS	Escala de medición		
		1	2	3
1	¿Con que frecuencia se siente apoyado por sus colegas en su trabajo diario?			
2	¿Con qué frecuencia participa en diálogos positivos con sus colegas?			
3	¿Confía en que sus colegas actúan con integridad y honestidad?			
4	¿Cree que sus colegas valoran su opinión y experiencia?			
5	¿Considera que la interacción positiva entre los docentes contribuye a un ambiente de trabajo productivo?			
6	¿Cree que la interacción positiva facilita la toma de decisiones colaborativas?			
7	¿Expresa sus ideas y opiniones de manera clara durante las reuniones o actividades de trabajo colaborativo?			
8	¿Sus colegas utilizan un lenguaje respetuoso y evitan expresiones que puedan ofender otros?			
9	¿Sus colegas modulan su tono de voz y evitan hablar en			

	un tono elevado o agresivo durante el trabajo colaborativo?			
10	¿Presta atención al lenguaje no verbal de sus colegas y comprende sus emociones y sentimientos?			
11	¿Considera que las habilidades de comunicación efectivas de sus colegas contribuyen a un ambiente de trabajo colaborativo?			
12	¿Cree que las habilidades de comunicación efectivas de sus colegas facilitan la resolución de conflictos en el trabajo colaborativo?			
13	¿Toma iniciativas para liderar aspectos específicos de los proyectos colaborativos en los que participa?			
14	¿Anima y motiva a sus colegas a participar activamente en el trabajo colaborativo?			
15	¿Realiza evaluaciones periódicas del progreso del trabajo colaborativo y de la contribución individual de cada miembro?			
16	¿Proporciona retroalimentación constructiva a sus colegas sobre su desempeño en el trabajo colaborativo?			
17	¿Considera que el liderazgo compartido contribuye a un ambiente de trabajo colaborativo más participativo y democrático?			
18	¿Considera que el liderazgo compartido, la evaluación y la retroalimentación contribuyen al logro de mejores resultados en el trabajo colaborativo?			

Agradecemos su colaboración y honestidad

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos
INSTRUMENTO PARA MEDIR EL NIVEL DE LAS RELACIONES
INTERPERSONALES

Estimado(a) docente;

El presente forma parte de una investigación que tiene como objetivo: Determinar el nivel de las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024; es anónima y de carácter confidencial, los resultados se utilizarán solo con fines de la presente investigación.

Datos generales							
I.E:							
Edad:	De 22 – 39		De 40 – 50		De 51 – 65		
Sexo:	Femenino			Masculino			
Condición laboral:	Contratado (a)			Nombrado (a)			
Grado académico:	Profesor(a)		Licenciado(a)		Magister		Doctor (a)

Indicaciones: a continuación: te presento un cuestionario de 18 ítems, con opciones de respuesta Nunca, A veces, siempre, según valores de la leyenda, es importante que respondas con sinceridad y de acuerdo a tu convivencia en la IE.

1 = Nunca
2= A veces
3= Siempre

Cuestionario

N°	ÍTEMS	Escala de medición		
		1	2	3
1	¿Muestro interés genuino en las ideas, sentimientos y preocupaciones de mis colegas, brindándoles apoyo emocional cuando lo necesitan?			
2	¿Aborda las situaciones de manera calmada y respetuosa, buscando resolver los problemas de manera que resulten beneficiosos para todas las partes afectadas?			
3	¿Siente que sus colegas se expresan de manera clara, concisa y respetuosa?			
4	¿Siente que sus colegas escuchan atentamente sus ideas y opiniones?			
5	¿Escuchan los docentes atentamente a sus colegas sin interrumpir?			
6	¿Se ubican los docentes en el lugar de sus colegas para comprender su perspectiva?			
7	¿Ofrezco ayuda y apoyo a mis colegas cuando lo necesitan?			

8	¿Participo activamente en las reuniones de equipo y contribuyo a la toma de decisiones?			
9	¿Mis colegas me ofrecen ayuda y apoyo cuando lo necesito?			
10	¿Mis colegas son miembros activos y participativos en las reuniones de equipo y actividades colaborativas?			
11	¿Suelo compartir mis ideas y sugerencias para mejorar el trabajo en equipo y la colaboración dentro de la escuela?			
12	¿Contribuyo de manera activa en la mejora de las prácticas educativas?			
13	¿Utilizo estrategias de mediación para abordar los conflictos con mis colegas?			
14	¿Busco soluciones creativas y mutuamente beneficiosas para resolver los conflictos?			
15	¿Considero que los conflictos son una oportunidad para aprender y crear?			
16	¿Estoy dispuesto a trabajar con mis colegas para resolver los conflictos de manera constructiva?			
17	¿Utilizo la mediación o la negociación para resolver conflictos con mis colegas?			
18	¿Aprendo de mis errores y trato de mejorar mis habilidades para la resolución de conflictos?			

Agradecemos su colaboración y honestidad

FICHA TÉCNICA

Denominación:

Cuestionario: Trabajo colaborativo (CTC 1.0)

I. Datos Personales:

1.1 Nombre: CTC 1.0

1.2 Autor: María Virginia Mantilla Silva

1.3 Validadores

- Doc. De la Cruz Arteaga Gavi Sarela
- Doc. Carlos Enrique Ocaña Córdova
- Mg. Liliana Maribel Ramírez Silva

1.4 Nivel de confiabilidad: Alfa de Cronbach = 0.834

1.5 Características de las unidades objeto de estudio: Docentes de EBR y EBE.

II. Formas y estrategias para su aplicación

2.1 Aplicación directa/ virtual:

- Formato google

2.2 Tiempo de aplicación: 10 minutos

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

III. Características del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	PREGUNTAS	PESO	BAREMOS
Trabajo Colaborativo	Interdependencia Positiva	6	18	15-18 = AIP 10-14 = MIP 06-09 = BIP
	Habilidades de comunicación efectivas	6	18	15-18 = AHCE 10-14 = MHCE 06-09 = BHCE
	Liderazgo			15-18 = ALC

	compartido	6	18	10-14 = MLC 06-09 = BLC
Total	3	18	54	43-54 = ATC 31-42 = MTC 18-30 = BTC

IV. Descripción de baremos:

Dimensión: Interdependencia positiva

- Si el docente ha obtenido un resultado de (15 – 18= AIP) significa que el docente tiene alta interdependencia positiva; es decir el docente es capaz de relacionarse con un espíritu de colaboración y confianza en sus propias capacidades, aporta con lo que sabe, y valora el trabajo de los demás, también se caracteriza porque tiene facilidad para integrarse a un trabajo en común y a la visión institucional.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (10 – 14= MIP) significa que el docente es capaz de relacionarse con un espíritu de colaboración pero poca confianza en sus capacidades, siempre está buscando la aprobación de los demás, sin embargo se caracteriza porque tiene facilidad para integrarse a un trabajo en común y a la visión institucional.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (06 – 09= BIP) es decir el docente no es capaz de relacionarse con sus compañeros de trabajo, muestra un carente espíritu de colaboración justificando su tiempo, a veces tiene confianza en sus propias capacidades pero no aporta con lo que sabe; lejos de colaborar critica el trabajo de los demás

Dimensión: Habilidades de comunicación efectivas

- Si el docente ha obtenido un resultado de (15-18= AHCE) significa que el posee habilidades de comunicación altamente efectivas, demostrando claridad y coherencia en sus interacciones. Es capaz de expresar ideas de manera clara y concisa, escuchar atentamente a sus colegas y responder de manera constructiva.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (10-14= MHCE) significa que

muestra habilidades de comunicación relativamente efectivas. Aunque comunica sus ideas de manera comprensible en la mayoría de los casos, puede enfrentar ocasionalmente dificultades en la claridad de su mensaje o en la recepción de retroalimentación.

- Si el docente ha obtenido un resultado de (06-09= BHCE) significa que presenta deficiencias significativas en sus habilidades de comunicación. Sus mensajes son frecuentemente confusos o malinterpretados, y experimenta dificultades para escuchar y responder adecuadamente a los demás.

Dimensión: Liderazgo compartido

- Si el docente ha obtenido un resultado de (15-18= ALC) significa que ejerce un liderazgo compartido alto, promoviendo la colaboración y tomando decisiones en consenso con los demás miembros del equipo. Valora y respeta las contribuciones de todos los miembros, facilitando un ambiente donde cada persona se siente escuchada y valorada.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (10-14= MLC) significa que muestra un liderazgo compartido regular, involucrando a los demás en la toma de decisiones aunque con cierta inconsistencia en la aplicación de los principios de colaboración y respeto mutuo. Aunque hay intentos de compartir el liderazgo, podría mejorar en la consistencia y en asegurar que todas las voces sean igualmente consideradas en el proceso de toma de decisiones.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (06-09= BLC) significa que tiene dificultades para ejercer un liderazgo compartido. Suelen tomar decisiones de manera individual y no promueve activamente la participación de los demás miembros del equipo.

FICHA TÉCNICA

Denominación:

Cuestionario: Relaciones interpersonales (CRI 1.0)

I. Datos Personales:

1.1 Nombre: CRI 1.0

1.2 Autor: María Virginia Mantilla Silva

1.3 Validadores

- Doc. De la Cruz Arteaga Gavi Sarela
- Doc. Carlos Enrique Ocaña Córdoba
- Mg. Liliana Maribel Ramírez Silva

1.4 Nivel de confiabilidad: Alfa de Cronbach = 0.801

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

II. Formas y estrategias para su aplicación

2.1 Aplicación directa/ virtual:

- Formato google

2.2 Tiempo de aplicación: 10 minutos

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

III. Características del instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	PREGUNTAS	PESO	BAREMOS
Relaciones	Convivencia afectiva	6	18	15-18 = ACA 10-14 = MCA 06-09 = BCA

interpersonales	Trabajo en equipo	6	18	15-18 = ATE 10-14 = MTE 06-09 = BTE
	Mediación	6	18	15-18 = AM 10-14 = MM 06-09 = BM
Total	3	18	54	43-54 = ARI 31- 42 MRI 18 -30 BRI

IV. Descripción de baremos:

Dimensión: Convivencia afectiva

- Si el docente ha obtenido un resultado de (15 – 18= ACA) significa que el docente mantiene una convivencia afectiva alta demostrando afecto, empatía y apoyo emocional hacia sus colegas, fomentando un ambiente donde se valoran las relaciones interpersonales y se promueve un clima de confianza y solidaridad entre todos los miembros del equipo.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (10 – 14 = MCA), significa que el docente muestra una convivencia afectiva media. Aunque expresa disposición para demostrar afecto y empatía hacia sus colegas, en ocasiones estas interacciones emocionales son limitadas.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (06 – 09 = BCA), indica que el docente tiene dificultades para expresar afecto, empatía y apoyo emocional hacia sus colegas.

Dimensión: Trabajo en equipo

- Si el docente ha obtenido un resultado de (15-18 = ATE), significa que el docente demuestra un alto nivel de habilidades para trabajar en equipo. Colabora de manera efectiva y coordina esfuerzos con sus colegas para alcanzar metas comunes, mostrando claridad en la comunicación y

compromiso con el éxito colectivo.

- Si el docente ha obtenido un resultado de (10-14 = MTE), indica que el docente muestra habilidades medias para trabajar en equipo. Aunque colabora en la mayoría de los casos, puede enfrentar dificultades ocasionales en la coordinación de esfuerzos o en mantener una comunicación efectiva dentro del equipo.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (06-09 = BTE), revela que el docente tiene deficiencias significativas en sus habilidades para trabajar en equipo. Puede mostrar falta de colaboración, coordinación ineficaz de esfuerzos y dificultades para comunicarse efectivamente

Dimensión: Mediación

- Si el docente ha obtenido un resultado de (15-18 = AM), significa que el docente posee habilidades avanzadas de mediación. Tiene la capacidad de resolver conflictos de manera constructiva y facilitar la comunicación efectiva entre colegas. Promueve un ambiente colaborativo donde se gestionan los conflictos de manera equitativa y se fomenta el entendimiento mutuo.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (10-14 = MM), indica que el docente muestra habilidades medianas de mediación. Aunque puede resolver conflictos en la mayoría de los casos, puede haber cierta inconsistencia en la aplicación de técnicas de mediación y en garantizar una comunicación efectiva entre los colegas.
- Si el docente ha obtenido un resultado de (06-09 = BM), revela que el docente tiene deficiencias significativas en sus habilidades de mediación. Suele enfrentar dificultades para resolver conflictos de manera constructiva y facilitar la comunicación entre colegas. Puede haber falta de habilidades para gestionar conflictos de manera equitativa y promover un ambiente colaborativo en el equipo.

Anexo 3

Ficha de validación de contenidos para un instrumento

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

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

Matriz de validación del cuestionario de entrevista de la variable trabajo colaborativo.


Definición de la variable trabajo colaborativo: El trabajo colaborativo se refiere a un enfoque de aprendizaje interactivo en el que la atención se centra en construir conocimientos juntos, donde se requiere la combinación de esfuerzos, talentos y habilidades a través de una serie de acciones encaminadas a alcanzar las metas establecidas

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Interdependencia positiva	Frecuencia de interacciones positivas y de apoyo entre los docentes	¿Con que frecuencia se siente apoyado por sus colegas en su trabajo diario?	1	1	1	1	
		¿Con que frecuencia participan en diálogos positivos con sus colegas?	1	1	1	1	
	Nivel de confianza mutua entre los docentes	¿Confía en que sus colegas actúan con integridad y honestidad?	1	1	1	1	
		¿Cree que sus colegas valoran su opinión y experiencia?	1	1	1	1	
	Impacto de la interacción positiva y la confianza	¿Considera que la interacción positiva entre los docentes contribuye a un ambiente de trabajo productivo?	1	1	1	1	

	mutua en el trabajo colaborativo	¿Cree que la interacción positiva facilita la toma de decisiones colaborativas?	1	1	1	1	
Habilidades de comunicación efectivas	Comunicación clara, concisa y respetuosa	¿Expresa sus ideas y opiniones de manera clara durante las reuniones o actividades de trabajo colaborativo?	1	1	1	1	
		¿Sus colegas utilizan un lenguaje respetuoso y evitan expresiones que puedan ofender otros?	1	1	1	1	
	Comunicación verbal y no verbal efectiva.	¿Sus colegas modulan su tono de voz y evitan hablar en un tono de voz elevado o agresivo durante el trabajo colaborativo?	1	1	1	1	
		¿Presta atención al lenguaje no verbal de sus colegas y comprende sus emociones y sentimientos?	1	1	1	1	
	Impacto de las habilidades de comunicación efectivas e interacción cara a cara en el trabajo colaborativo	¿Considera que las habilidades de comunicación efectivas de sus colegas contribuyen a un ambiente de trabajo colaborativo?	1	1	1	1	
		¿Cree que las habilidades de comunicación efectivas de sus colegas facilitan la resolución de conflictos en el trabajo colaborativo?	1	1	1	1	
Participación activa en el liderazgo del trabajo colaborativo	¿Toma iniciativas para liderar aspectos específicos de los proyectos colaborativos en los que participa?	1	1	1	1		
	¿Anima y motiva a sus colegas a participar activamente en el trabajo colaborativo?	1	1	1	1		

Liderazgo compartido	Evaluación constructiva del trabajo colaborativo	¿Realiza evaluaciones periódicas del progreso del trabajo colaborativo y de la contribución individual de cada miembro?	1	1	1	1	
		¿Proporciona retroalimentación constructiva a sus colegas sobre su desempeño en el trabajo colaborativo?	1	1	1	1	
	Impacto del liderazgo compartido, la evaluación y la retroalimentación en el trabajo colaborativo	¿Considera que el liderazgo compartido contribuye a un ambiente de trabajo colaborativo más participativo y democrático?	1	1	1	1	
		¿Considera que el liderazgo compartido, la evaluación y la retroalimentación contribuyen al logro de mejores resultados en el trabajo colaborativo?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	MEDIR EL NIVEL DE TRABAJO COLABORATIVO
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de trabajo colaborativo en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024.
Nombres y apellidos del experto	DE LA CRUZ ARTEAGA GAVI SARELA
Documento de identidad	40036845
Años de experiencia en el área	13 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTORA EN EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANA
Institución	CEBE N°01 –CHIMBOTE
Cargo	COORDINADORA SAANEE
Número telefónico	988500625
Firma	
Fecha	15 / 05 / 2024

Anexo 3

Ficha de validación de contenidos para un instrumento

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

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

Matriz de validación del cuestionario de entrevista de la variable relaciones interpersonales


Definición de la variable relaciones interpersonales en los docentes: Las relaciones interpersonales son mucho más que simples interacciones entre personas; constituyen una red compleja de vínculos emocionales que impactan directamente en aspectos fundamentales de nuestra vida, como la autoestima, el sentido de pertenencia y la satisfacción personal.

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Convivencia afectiva	Empatía y comprensión de la comunicación	¿Muestro interés genuino en las ideas, sentimientos y preocupaciones de mis colegas, brindándoles apoyo emocional cuando lo necesitan?	1	1	1	1	
		¿Aborda las situaciones de manera calmada y respetuosa, buscando resolver los problemas de manera que resulten beneficiosos para todas las partes afectadas?	1	1	1	1	
	Percepción de la convivencia afectiva	¿Siente que sus colegas se expresan de manera clara, concisa y respetuosa?	1	1	1	1	

	y la empatía entre los docentes	¿Siente que sus colegas escuchan atentamente sus ideas y opiniones?	1	1	1	1	
	Observación de la Convivencia afectiva y las interacciones entre docentes	¿Escuchan los docentes atentamente a sus colegas sin interrumpir?	1	1	1	1	
		¿Se ubican los docentes en el lugar de sus colegas para comprender su perspectiva?	1	1	1	1	
Trabajo en equipo	Colaboración y trabajo en equipo efectivo	¿Ofrezco ayuda y apoyo a mis colegas cuando lo necesitan?	1	1	1	1	
		¿Participo activamente en las reuniones de equipo y contribuyo a la toma de decisiones?	1	1	1	1	
	Percepción de las acciones de mis colegas	¿Mis colegas me ofrecen ayuda y apoyo cuando lo necesito?	1	1	1	1	
		¿Mis colegas son miembros activos y participativos en las reuniones de equipo y actividades colaborativas?	1	1	1	1	
	Compromiso con la mejora continua	¿Suelo compartir mis ideas y sugerencias para mejorar el trabajo en equipo y la colaboración dentro de la escuela?	1	1	1	1	
		¿Contribuyo de manera activa en la mejora de las prácticas educativas?	1	1	1	1	
Mediación	Habilidades para la mediación	¿Utilizo estrategias de mediación para abordar los conflictos con mis colegas?	1	1	1	1	

		¿Busco soluciones creativas y mutuamente beneficiosas para resolver conflictos?	1	1	1	1	
	Actitud hacia la resolución de conflictos	¿Considero que los conflictos son una oportunidad para aprender y crecer?	1	1	1	1	
		¿Estoy dispuesto a trabajar con mis colegas de manera constructiva?	1	1	1	1	
	Estrategias para la resolución de conflictos	¿Utilizo la mediación o la negociación para resolver conflictos con mis colegas?	1	1	1	1	
		¿Aprendo de mis errores y trato de mejorar mis habilidades para la resolución de conflictos?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	INSTRUMENTO PARA MEDIR EL NIVEL DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024.
Nombres y apellidos del experto	DE LA CRUZ ARTEAGA GAVI SARELA
Documento de identidad	40036845
Años de experiencia en el área	13 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTORA EN EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANA
Institución	CEBE N°01 –CHIMBOTE
Cargo	COORDINADORA SAANEE
Número telefónico	988500625
Firma	
Fecha	15 / 05 / 2024

Anexo 3

Ficha de validación de contenidos para un instrumento

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

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

Matriz de validación del cuestionario de entrevista de la variable trabajo colaborativo.


Definición de la variable trabajo colaborativo: El trabajo colaborativo se refiere a un enfoque de aprendizaje interactivo en el que la atención se centra en construir conocimientos juntos, donde se requiere la combinación de esfuerzos, talentos y habilidades a través de una serie de acciones encaminadas a alcanzar las metas establecidas

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
	Frecuencia de interacciones positivas y de apoyo entre los docentes	¿Con que frecuencia se siente apoyado por sus colegas en su trabajo diario?	1	1	1	1	
		¿Con que frecuencia participan en diálogos positivos con sus colegas?	1	1	1	1	
	Nivel de confianza mutua entre los docentes	¿Confía en que sus colegas actúan con integridad y honestidad?	1	1	1	1	
		¿Cree que sus colegas valoran su opinión y experiencia?	1	1	1	1	

Interdependencia positiva	Impacto de la interacción positiva y la confianza mutua en el trabajo colaborativo	¿Considera que la interacción positiva entre los docentes contribuye a un ambiente de trabajo productivo?	1	1	1	1	
		¿Cree que la interacción positiva facilita la toma de decisiones colaborativas?	1	1	1	1	
Habilidades de comunicación efectivas	Comunicación clara, concisa y respetuosa	¿Expresa sus ideas y opiniones de manera clara durante las reuniones o actividades de trabajo colaborativo?	1	1	1	1	
		¿Sus colegas utilizan un lenguaje respetuoso y evitan expresiones que puedan ofender otros?	1	1	1	1	
	Comunicación verbal y no verbal efectiva.	¿Sus colegas modulan su tono de voz y evitan hablar en un tono de voz elevado o agresivo durante el trabajo colaborativo?	1	1	1	1	
		¿Presta atención al lenguaje no verbal de sus colegas y comprende sus emociones y sentimientos?	1	1	1	1	
	Impacto de las habilidades de comunicación efectivas e interacción cara a cara en el trabajo colaborativo	¿Considera que las habilidades de comunicación efectivas de sus colegas contribuyen a un ambiente de trabajo colaborativo?	1	1	1	1	
		¿Cree que las habilidades de comunicación efectivas de sus colegas facilitan la resolución de conflictos en el trabajo colaborativo?	1	1	1	1	
	Participación activa en el liderazgo del trabajo colaborativo	¿Toma iniciativas para liderar aspectos específicos de los proyectos colaborativos en los que participa?	1	1	1	1	

Liderazgo compartido		¿Anima y motiva a sus colegas a participar activamente en el trabajo colaborativo?	1	1	1	1	
	Evaluación constructiva del trabajo colaborativo	¿Realiza evaluaciones periódicas del progreso del trabajo colaborativo y de la contribución individual de cada miembro?	1	1	1	1	
		¿Proporciona retroalimentación constructiva a sus colegas sobre su desempeño en el trabajo colaborativo?	1	1	1	1	
	Impacto del liderazgo compartido, la evaluación y la retroalimentación en el trabajo colaborativo	¿Considera que el liderazgo compartido contribuye a un ambiente de trabajo colaborativo más participativo y democrático?	1	1	1	1	
		¿Considera que el liderazgo compartido, la evaluación y la retroalimentación contribuyen al logro de mejores resultados en el trabajo colaborativo?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	MEDIR EL NIVEL DE TRABAJO COLABORATIVO
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de trabajo colaborativo en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024.
Nombres y apellidos del experto	CARLOS ENRIQUE OCAÑA CÓRDOVA
Documento de identidad	03234585
Años de experiencia en el área	25 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR EN EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANA
Institución	I. E. N° 88001
Cargo	DIRECTIVO
Número telefónico	945950001
Firma	
Fecha	16 / 05 / 2024

Anexo 3

Ficha de validación de contenidos para un instrumento

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

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

Matriz de validación del cuestionario de entrevista de la variable relaciones interpersonales


Definición de la variable relaciones interpersonales en los docentes: Las relaciones interpersonales son mucho más que simples interacciones entre personas; constituyen una red compleja de vínculos emocionales que impactan directamente en aspectos fundamentales de nuestra vida, como la autoestima, el sentido de pertenencia y la satisfacción personal.

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Convivencia afectiva	Empatía y comprensión de la comunicación	¿Muestro interés genuino en las ideas, sentimientos y preocupaciones de mis colegas, brindándoles apoyo emocional cuando lo necesitan?	1	1	1	1	
		¿Aborda las situaciones de manera calmada y respetuosa, buscando resolver los problemas de manera que resulten beneficiosos para todas las partes afectadas?	1	1	1	1	
	Percepción de la convivencia afectiva	¿Siente que sus colegas se expresan de manera clara, concisa y respetuosa?	1	1	1	1	

	y la empatía entre los docentes	¿Siente que sus colegas escuchan atentamente sus ideas y opiniones?	1	1	1	1	
	Observación de la Convivencia afectiva y las interacciones entre docentes	¿Escuchan los docentes atentamente a sus colegas sin interrumpir?	1	1	1	1	
		¿Se ubican los docentes en el lugar de sus colegas para comprender su perspectiva?	1	1	1	1	
Trabajo en equipo	Colaboración y trabajo en equipo efectivo	¿Ofrezco ayuda y apoyo a mis colegas cuando lo necesitan?	1	1	1	1	
		¿Participo activamente en las reuniones de equipo y contribuyo a la toma de decisiones?	1	1	1	1	
	Percepción de las acciones de mis colegas	¿Mis colegas me ofrecen ayuda y apoyo cuando lo necesito?	1	1	1	1	
		¿Mis colegas son miembros activos y participativos en las reuniones de equipo y actividades colaborativas?	1	1	1	1	
	Compromiso con la mejora continua	¿Suelo compartir mis ideas y sugerencias para mejorar el trabajo en equipo y la colaboración dentro de la escuela?	1	1	1	1	
		¿Contribuyo de manera activa en la mejora de las prácticas educativas?	1	1	1	1	
Mediación	Habilidades para la mediación	¿Utilizo estrategias de mediación para abordar los conflictos con mis colegas?	1	1	1	1	

		¿Busco soluciones creativas y mutuamente beneficiosas para resolver conflictos?	1	1	1	1	
	Actitud hacia la resolución de conflictos	¿Considero que los conflictos son una oportunidad para aprender y crecer?	1	1	1	1	
		¿Estoy dispuesto a trabajar con mis colegas de manera constructiva?	1	1	1	1	
	Estrategias para la resolución de conflictos	¿Utilizo la mediación o la negociación para resolver conflictos con mis colegas?	1	1	1	1	
		¿Aprendo de mis errores y trato de mejorar mis habilidades para la resolución de conflictos?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	INSTRUMENTO PARA MEDIR EL NIVEL DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024.
Nombres y apellidos del experto	CARLOS ENRIQUE OCAÑA CÓRDOVA
Documento de identidad	03234585
Años de experiencia en el área	25 AÑOS
Máximo Grado Académico	DOCTOR EN EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANA
Institución	I.E. N° 88001
Cargo	DIRECTIVO
Número telefónico	945950001
Firma	
Fecha	16 / 05 / 2024

Anexo 3

Ficha de validación de contenidos para un instrumento

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

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

Matriz de validación del cuestionario de entrevista de la variable trabajo colaborativo.

Definición de la variable trabajo colaborativo: El trabajo colaborativo se refiere a un enfoque de aprendizaje interactivo en el que la atención se centra en construir conocimientos juntos, donde se requiere la combinación de esfuerzos, talentos y habilidades a través de una serie de acciones encaminadas a alcanzar las metas establecidas

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
	Frecuencia de interacciones positivas y de apoyo entre los docentes	¿Con que frecuencia se siente apoyado por sus colegas en su trabajo diario?	1	1	1	1	
		¿Con que frecuencia participan en diálogos positivos con sus colegas?	1	1	1	1	
	Nivel de confianza mutua entre los docentes	¿Confía en que sus colegas actúan con integridad y honestidad?	1	1	1	1	
		¿Cree que sus colegas valoran su opinión y experiencia?	1	1	1	1	

Interdependencia positiva	Impacto de la interacción positiva y la confianza mutua en el trabajo colaborativo	¿Considera que la interacción positiva entre los docentes contribuye a un ambiente de trabajo productivo?	1	1	1	1	
		¿Cree que la interacción positiva facilita la toma de decisiones colaborativas?	1	1	1	1	
Habilidades de comunicación efectivas	Comunicación clara, concisa y respetuosa	¿Expresa sus ideas y opiniones de manera clara durante las reuniones o actividades de trabajo colaborativo?	1	1	1	1	
		¿Sus colegas utilizan un lenguaje respetuoso y evitan expresiones que puedan ofender otros?	1	1	1	1	
	Comunicación verbal y no verbal efectiva.	¿Sus colegas modulan su tono de voz y evitan hablar en un tono de voz elevado o agresivo durante el trabajo colaborativo?	1	1	1	1	
		¿Presta atención al lenguaje no verbal de sus colegas y comprende sus emociones y sentimientos?	1	1	1	1	
	Impacto de las habilidades de comunicación efectivas e interacción cara a cara en el trabajo colaborativo	¿Considera que las habilidades de comunicación efectivas de sus colegas contribuyen a un ambiente de trabajo colaborativo?	1	1	1	1	
		¿Cree que las habilidades de comunicación efectivas de sus colegas facilitan la resolución de conflictos en el trabajo colaborativo?	1	1	1	1	
	Participación activa en el liderazgo del trabajo colaborativo	¿Toma iniciativas para liderar aspectos específicos de los proyectos colaborativos en los que participa?	1	1	1	1	

Liderazgo compartido		¿Anima y motiva a sus colegas a participar activamente en el trabajo colaborativo?	1	1	1	1	
	Evaluación constructiva del trabajo colaborativo	¿Realiza evaluaciones periódicas del progreso del trabajo colaborativo y de la contribución individual de cada miembro?	1	1	1	1	
		¿Proporciona retroalimentación constructiva a sus colegas sobre su desempeño en el trabajo colaborativo?	1	1	1	1	
	Impacto del liderazgo compartido, la evaluación y la retroalimentación en el trabajo colaborativo	¿Considera que el liderazgo compartido contribuye a un ambiente de trabajo colaborativo más participativo y democrático?	1	1	1	1	
		¿Considera que el liderazgo compartido, la evaluación y la retroalimentación contribuyen al logro de mejores resultados en el trabajo colaborativo?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	MEDIR EL NIVEL DE TRABAJO COLABORATIVO
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de trabajo colaborativo en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024.
Nombres y apellidos del experto	LILIANA MARIBEL RAMIREZ SILVA
Documento de identidad	41060896
Años de experiencia en el área	9 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANA
Institución	I.E. FE Y ALEGRÍA N° 16
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	987925670
Firma	
Fecha	25 / 05 / 2024

Anexo 3

Ficha de validación de contenidos para un instrumento

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

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

Matriz de validación del cuestionario de entrevista de la variable relaciones interpersonales

Definición de la variable relaciones interpersonales en los docentes: Las relaciones interpersonales son mucho más que simples interacciones entre personas; constituyen una red compleja de vínculos emocionales que impactan directamente en aspectos fundamentales de nuestra vida, como la autoestima, el sentido de pertenencia y la satisfacción personal.

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Convivencia afectiva	Empatía y comprensión de la comunicación	¿Muestro interés genuino en las ideas, sentimientos y preocupaciones de mis colegas, brindándoles apoyo emocional cuando lo necesitan?	1	1	1	1	
		¿Aborda las situaciones de manera calmada y respetuosa, buscando resolver los problemas de manera que resulten beneficiosos para todas las partes afectadas?	1	1	1	1	
	Percepción de la convivencia afectiva	¿Siente que sus colegas se expresan de manera clara, concisa y respetuosa?	1	1	1	1	

	y la empatía entre los docentes	¿Siente que sus colegas escuchan atentamente sus ideas y opiniones?	1	1	1	1	
	Observación de la Convivencia afectiva y las interacciones entre docentes	¿Escuchan los docentes atentamente a sus colegas sin interrumpir?	1	1	1	1	
		¿Se ubican los docentes en el lugar de sus colegas para comprender su perspectiva?	1	1	1	1	
Trabajo en equipo	Colaboración y trabajo en equipo efectivo	¿Ofrezco ayuda y apoyo a mis colegas cuando lo necesitan?	1	1	1	1	
		¿Participo activamente en las reuniones de equipo y contribuyo a la toma de decisiones?	1	1	1	1	
	Percepción de las acciones de mis colegas	¿Mis colegas me ofrecen ayuda y apoyo cuando lo necesito?	1	1	1	1	
		¿Mis colegas son miembros activos y participativos en las reuniones de equipo y actividades colaborativas?	1	1	1	1	
	Compromiso con la mejora continua	¿Suelo compartir mis ideas y sugerencias para mejorar el trabajo en equipo y la colaboración dentro de la escuela?	1	1	1	1	
		¿Contribuyo de manera activa en la mejora de las prácticas educativas?	1	1	1	1	
Mediación	Habilidades para la mediación	¿Utilizo estrategias de mediación para abordar los conflictos con mis colegas?	1	1	1	1	

		¿Busco soluciones creativas y mutuamente beneficiosas para resolver conflictos?	1	1	1	1	
	Actitud hacia la resolución de conflictos	¿Considero que los conflictos son una oportunidad para aprender y crecer?	1	1	1	1	
		¿Estoy dispuesto a trabajar con mis colegas de manera constructiva?	1	1	1	1	
	Estrategias para la resolución de conflictos	¿Utilizo la mediación o la negociación para resolver conflictos con mis colegas?	1	1	1	1	
		¿Aprendo de mis errores y trato de mejorar mis habilidades para la resolución de conflictos?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	INSTRUMENTO PARA MEDIR EL NIVEL DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote en el año 2024.
Nombres y apellidos del experto	LILIANA MARIBEL RAMIREZ SILVA
Documento de identidad	41060896
Años de experiencia en el área	9 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAGISTER EN EDUCACIÓN
Nacionalidad	PERUANA
Institución	I.E. FE Y ALEGRÍA N° 16
Cargo	DOCENTE
Número telefónico	987925670
Firma	
Fecha	25 / 05 / 2024

Anexo 4: Resultado del análisis de consistencia interna (Piloto)

NIVEL DE CONFIABILIDAD - VARIABLE 1: TRABAJO COLABORATIVO

Microsoft Excel interface showing a data analysis spreadsheet for internal consistency. The spreadsheet includes a table of subjects and items, a calculation of reliability coefficient (alpha), and a summary table of results.

Sujetos	Items / reactivos / Preguntas																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	48
2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	51
4	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	37
5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	46
6	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	49
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	50
8	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	48
9	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	46
10	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	45
11	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	46
12	2	3	1	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	1	1	2	3	3	37
13	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	51
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	53
15	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	49
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	49
18	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	44
19	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	43
20	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	50
VARIANZA	0.2	0.2	0.4	0.3	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.3	0.1	0.1	0.3	0.3	0.4	0.3	0.1	0.1	21.5
TOTAL	4.6																		

DATOS	
K	Número de items
$\sum S^2_{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2_T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

Escala de medición	Código
nunca	1
A veces	2
Siempre	3

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_{Items}}{\sum S^2_T} \right)$$

$\alpha =$	$\frac{18}{17}$	1	$\frac{4.6}{21.5}$
$\alpha =$	1.058824	1	0.21202
$\alpha =$	1.058824	0.787977633	
$\alpha =$	0.83432926		

NIVEL DE CONFIABILIDAD - VARIABLE 2: RELACIONES INTERPERSONALES

PRUEBA PILOTO_MANTILLA SILVA MARÍA - Microsoft Excel

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA
Cuenta Microsoft

Portapapeles | Fuente: Arial, 11 | Alineación: General | Número: % 000

Formato condicional | Dar formato como tabla | Estilos de celda | Insertar | Eliminar | Formato

Autosuma | Rellenar | Borrar | Ordenar y filtrar | Buscar y seleccionar

AE20

Sujetos	Items / reactivos / Preguntas																		TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	43
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	53
4	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	39
5	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	48
6	3	3	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	53
8	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	0	3	3	3	46
9	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	45
10	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	45
11	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	43
12	3	3	1	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	47
13	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
14	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	51
15	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	48
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
18	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	46
19	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	47
20	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
VARIANZA	0.1	0.1	0.4	0.3	0.2	0.2	0.1	0.1	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.3	0.6	0.1	0.0	16.6
TOTAL	4.0																		

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 Items$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

Escala de medición	Código
nunca	1
A veces	2
Siempre	3

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

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

$\alpha = \frac{18}{17}$	1	$\frac{4.0}{16.6}$
$\alpha = 1.0588235$	1	0.243422
$\alpha = 1.0588235$		0.756577958
$\alpha =$	0.80108254	

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

PRUEBA PILOTO V 1 PRUEBA PILOTO V 2
LISTO
87 %

Anexo 5: Consentimiento informado

Tesis: Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024.

B *I* U  

Consentimiento informado para el participar en el cuestionario

Estimado/a participante,

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024", A continuación, encontrará información detallada sobre el cuestionario y sus derechos como participante.

El objetivo de este cuestionario es medir el nivel de trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024.

Todas las respuestas que proporcione serán tratadas con la más estricta confidencialidad y se utilizarán únicamente con fines de esta investigación. Los datos permanecerán bajo custodia de la investigadora y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Su participación en este cuestionario es completamente voluntaria. Puede optar por no participar o retirarse en cualquier momento sin que ello implique ninguna consecuencia negativa.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora *Mantilla Silva María Virginia* email: mariamantillasilva@gmail.com y las asesoras Carmen Carbonell García email: ccarbonellg@ucvvirtual.edu.pe y Cecilia Temoche Guevara email: ctemoche@ucv.edu.pe

Este formulario recoge automáticamente los correos de todos los encuestados. [Cambiar configuración](#)

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

- Acepto
- No acepto

Anexo 6: Reporte de similitud en software Turnitin.

https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2414565273&student_user=1&lang=es&ro=103&s=1&u=1145384630

feedback studio MARIA VIRGINIA MANTILLA SILVA TESIS_MANTILLA SILVA MARÍA_2024_TURNITIN.pdf

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024

TESIS PARA OPTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTORA:
Mantilla Silva María Virginia (0009-0000-5111-5754)

ASESORAS:
Dra. Carmen Elena Carbonell García (0000-0002-36823013)
Dra. Cecilia Liliana Temoche Guevara (0000-0002-9113-8392)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Educación v calidad educativa

Resumen de coincidencias

18 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	8 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %	>
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %	>
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
5	repositorio.usanpedro... Fuente de Internet	<1 %	>
6	wiki2.org Fuente de Internet	<1 %	>
7	documentop.com Fuente de Internet	<1 %	>
8	xyz.target.com Fuente de Internet	<1 %	>

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Anexo 7: Análisis complementario (Calculo de tamaño de muestra)

Debido a la dificultad de determinar el tamaño exacto de la población, se optó por utilizar la fórmula del tamaño de muestra para poblaciones infinitas, esta fórmula es comúnmente utilizada cuando se desconoce el tamaño exacto de la población o cuando la población es muy grande, así mismo permite obtener un tamaño de muestra adecuado para lograr un nivel de confianza y un margen de error aceptable, sin requerir el conocimiento del tamaño exacto de la población, es así que la muestra estuvo compuesta por 242 docentes, para determinar su tamaño se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{(Z^2 * p * q)}{E^2}$$

Donde:

Z: Puntaje Z correspondiente al nivel de confianza considerado (para 95% de confianza Z= 1.96)

E: Error permitido (E=0.063)

P: Proporción de unidades que poseen cierto atributo (P=0.50).

Q: Q =1-P (Q=0.50)

n: tamaño de muestra a ser estudiada (n=242)

Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



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

Chimbote, 04 de junio del 2024

Señora:

Nelly Consuelo Salinas Morales
Directora de la I.E. N° 88005 "Corazón de Jesús"
Chimbote.

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a la Srta. María Virginia Mantilla Silva identificado con DNI N° 42747948 y código de matrícula N° 7002842493, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024

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

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

Atentamente,



Se acepta la aplicación del cuestionario (Tesis)
Ch. 04-06-2024
Cel. 920408518.



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



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

Chimbote, 04 de junio del 2024

Señor:

Santos Jorge Valverde Salazar
Director de la I.E. N° 89001 "EX PREVOCAIONAL"
Chimbote.

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a la Srta. María Virginia Mantilla Silva identificado con DNI N° 42747948 y código de matrícula N° 7002842493, estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024

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

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

Atentamente,



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

04/06/2024

Proveído!
Visto el documento, pasado la petición a la escuela y la universidad.



Santos Jorge Valverde Salazar
DIRECTOR
DNI 32524119
Cel. 992267531

Anexo 9: Otras evidencias

242 respuestas [Ver en Hojas de cálculo](#)

Se aceptan respuestas

Resumen Pregunta **Individual**

guiller2501mejorado@gmail.com < > 1 de 242 >

No se pueden editar las respuestas

Tesis: Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024.

Consentimiento informado para el participar en el cuestionario

Estimado/a participante,

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024", A continuación, encontrará información detallada sobre el cuestionario y sus derechos como participante.

El objetivo de este cuestionario es determinar la relación del trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en los docentes de las instituciones educativas de Chimbote, 2024.