



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en docentes de la
I.E. N° 0073 “Benito Juárez” S.J.L.- 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Jaime Gutierrez, Simone Ysela (ORCID: 0000-0003-4694-4472)

ASESOR:

Mgtr. Candia Menor, Marco Antonio (ORCID: 0000-0002-4661-6228)

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad educativa

LIMA ESTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

Primeramente lo dedico a Dios, por haberme permitido llegar con salud a concluir mi tesis. A mis padres, a mí querido esposo Carlos y a mis amados hijos: Rodrigo, Silvana, Leonardo y Anny. Por haberme apoyado en todo momento.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a los docentes de la UCV por su apoyo en el desarrollo de mis estudios de posgrado, y a mi familia porque siempre están en todo momento dándole aliento para continuar logrando mis objetivos.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO	16
III. METODOLOGÍA	26
3.1 Tipo y diseño de investigación	26
3.2 Variables y operacionalización	27
3.3 Población	28
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.5 Procedimientos	31
3.6 Métodos de análisis de datos	32
3.7 Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	54
VI. CONCLUSIONES.....	60
VII. RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS	70

Índice de tablas

	Pág
Tabla 1. Niveles de trabajo colaborativo	29
Tabla 2. Niveles de relaciones interpersonales	30
Tabla 3. Fiabilidad de la variable trabajo colaborativo.....	31
Tabla 4. Fiabilidad de la variable relaciones interpersonales	31
Tabla 5. Clasificación del grado de Correlación de Spearman.....	32
Tabla 6. Variable trabajo colaborativo	34
Tabla 7. Dimensión Interdependencia positiva.....	35
Tabla 8. Dimensión Interacción cara a cara	36
Tabla 9. Dimensión Responsabilidad individual-grupal	37
Tabla 10. Dimensión Habilidades de destrezas interpersonales-grupales	38
Tabla 11. Variable relaciones interpersonales.....	39
Tabla 12. Dimensión Comunicación.....	40
Tabla 13. Dimensión Liderazgo.....	41
Tabla 14. Dimensión Conflicto.....	42
Tabla 15. Trabajo colaborativo - Relaciones interpersonales.....	43
Tabla 16. Dimensión Interdependencia positiva - Relaciones interpersonales....	44
Tabla 17. Dimensión Interacción cara a cara - Relaciones interpersonales.....	45
Tabla 18. Dimensión Responsabilidad individual-grupal - Relaciones interpersonales	46
Tabla 19. Dimensión Habilidades de destrezas interpersonales-grupales - Relaciones interpersonales	47
Tabla 20. Prueba de normalidad de las variables Trabajo colaborativo - Relaciones interpersonales	48
Tabla 21. Correlaciones de las variables Trabajo colaborativo - Relaciones interpersonales	49
Tabla 22. Correlaciones de la dimensión Interdependencia positiva - Relaciones interpersonales	50
Tabla 23. Correlaciones de la dimensión Interacción cara a cara - Relaciones interpersonales	51

Tabla 24. Correlaciones de la dimensión Responsabilidad individual-grupal - Relaciones interpersonales	52
Tabla 25. Correlaciones de la dimensión Habilidades de destrezas interpersonales-grupales - Relaciones interpersonales.....	53

Índice de figuras

	Pág
Figura 1. Trabajo colaborativo.....	34
Figura 2. Dimensión Interdependencia positiva.....	35
Figura 3. Dimensión Interacción cara a cara.....	36
Figura 4. Dimensión Responsabilidad individual-grupal.....	37
Figura 5. Dimensión Habilidades de destrezas interpersonales-grupales.....	38
Figura 6. Relaciones interpersonales.....	39
Figura 7. Dimensión Comunicación.....	40
Figura 8. Dimensión Liderazgo.....	41
Figura 9. Dimensión Conflicto.....	42

Resumen

Investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020.

La investigación fue aplicada, observacional, correlacional, cuantitativo e hipotético-deductivo. La muestra la conformaron 62 docentes de la I.E. N° 0073 “Benito Juárez”. Se usó la encuesta y cuestionario como técnica e instrumento de recolección de datos, respectivamente. Se realizó el análisis de correlación de Spearman para la comprobación de hipótesis. El nivel de significancia fue del 5%.

Entre los resultados, la mayoría de los docentes presentaron alto nivel de Trabajo colaborativo (66.1%) y alto nivel de Relaciones interpersonales (69.4%). La variable Trabajo colaborativo ($p=0.000$; $Rho=0.874$) y sus dimensiones Interdependencia positiva ($p=0.000$; $Rho=0.638$), Interacción cara a cara ($p=0.000$; $Rho=0.662$), Responsabilidad individual-grupal ($p=0.000$; $Rho=0.777$) y Habilidades de destrezas interpersonales-grupales ($p=0.000$; $Rho=0.770$) se relacionaron significativamente con la variable Relaciones interpersonales.

Concluyendo, existe una correlación directa y fuerte entre el Trabajo colaborativo y las Relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020.

Palabras Clave: Trabajo colaborativo, relaciones interpersonales, docentes.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between collaborative work and interpersonal relationships in teachers of IE N° 0073 “Benito Juárez” of SJL in the period of 2020.

The research was applied, observational, correlational, quantitative and hypothetical-deductive. The sample was made up of 62 teachers from the I.E. N° 0073 “Benito Juárez”. The data collection technique was the survey and the instrument, the questionnaire. Spearman's correlation analysis was performed for hypothesis testing. The level of significance was 5%.

Among the results, most of the teachers presented a high level of collaborative work (66.1%) and a high level of interpersonal relations (69.4%). The variable Collaborative work ($p = 0.000$; $Rho = 0.874$) and its dimensions Positive interdependence ($p = 0.000$; $Rho = 0.638$), Face-to-face interaction ($p = 0.000$; $Rho = 0.662$), Individual-group responsibility ($p = 0.000$; $Rho = 0.777$) and Interpersonal-Group Skills Abilities ($p = 0.000$; $Rho = 0.770$) were significantly related to the Interpersonal Relations variable.

It is concluded that there is a direct and strong correlation between collaborative work and interpersonal relations in teachers of IE N° 0073 “Benito Juárez” of SJL in the period of 2020.

Keywords: Collaborative work, interpersonal relationships, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, las teorías sobre desarrollo profesional docente transitan desde un enfoque tradicional basado en el individuo a uno colaborativo que percibe al centro educativo y al profesorado como espacio de desarrollo profesional compartido, reconociéndose a este último como el enfoque actual del desarrollo docente (Vaillant, 2016). Estudios publicados en España muestran que el trabajo docente varía entre una labor cooperativa y competitiva hasta una labor individualista (Barriopedro, Ruiz, Gómez y Rico, 2016), situación que permite reconocer la necesidad del cambio en las instituciones, donde es necesario fomentar mayor trabajo colaborativo entre docentes, pues dicha forma de trabajo fomenta una mejor cultura profesional educativa (García, Herrera, García y Guevara, 2015).

Incluso desde etapas incipientes de la formación como docente es importante fomentar el trabajo en colaboración pues según un estudio europeo muchos futuros docentes conocen de las ventajas del trabajo colaborativo sin embargo no lo consideran que sea una competencia a desarrollar (Fombona, Iglesias y Lozano, 2016). Esta situación evidencia que es necesario fomentar actitudes colaborativas en el trabajo educativo pues se pone en riesgo de que estas estructuras y creencias se refuercen y configuren una cultura profesional individualista (González, Martín y Arriba, 2016; Luque, Hernández y Fernández, 2018), ajena a la colaboración e impactar en las relaciones interpersonales, relación que es necesaria de corroborar mediante evidencias científicas con el debido rigor.

En Latinoamérica, como en muchas latitudes del globo, los maestros son la conciencia educativa de la comunidad y, por ende, deben ser expertos de colaboración mutua (Alvarez, Jaén, Torres y Padilla, 2016); asimismo, porque puede incidir en las relaciones interpersonales sostenidas entre docentes a lo largo del tiempo. Motivado por la importancia que aparentemente tienen las relaciones interpersonales en el trabajo colaborativo, un investigador de México realizó un estudio donde concluyó que el trabajo colaborativo tiene muchos

beneficios como reducir la agresión, fomentar el dialogo, trabajo en grupo, asumir responsabilidades, en síntesis, lograr la mejora de las relaciones interpersonales (Sánchez, 2018).

De esta manera se destaca la relevancia de las relaciones interpersonales como consecuencia del grado de colaboración entre docentes. Sin embargo, muchas veces se ha supuesto su vínculo y pocas se han comprobado científicamente dicha relación; por eso, es importante la generación de estudios al respecto. Por su parte, las relaciones interpersonales entre docentes también son un aspecto que no debe descuidarse, pues estudios realizados en Chile reconocen que las relaciones interpersonales que se desenvuelven entre maestros, directores y alumnos pueden ser recursos de mejoramiento y progreso para las escuelas (Razeto, 2017).

En el Perú, publicaciones nacionales muestran que un 25.7% de maestros peruanos piensan que no existen buenas relaciones interpersonales entre docentes. Esta situación se vuelve todavía más grave si se considera que la tercera parte de docentes (31.0%) poseen actitudes negativas hacia dichas relaciones interpersonales con sus colegas (Ministerio de Educación, 2018), asimismo cabe precisar, que el comportamiento y actitudes positivas no solo dependen de la plana docente, si no también es de índole de la directiva de cada institución educativa, ya que de ellos dependerá el triunfo y calidad de la institución en general, adicionalmente lo ideal es, que las relaciones humanas entre los docentes sean positivas, que será la base del buen funcionamiento de las instituciones y por ende el éxito o fracaso de las instituciones en general (Pérez, 2017).

Estas muestran la magnitud de las relaciones interpersonales desfavorables que están presentes en docentes, lo cual podría tener su génesis en el mayor o menor grado de trabajo cooperativo realizado por docentes en sus actividades pedagógicas, tal como lo precisó Juan Cadillo, presidente del Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana (Fondep) durante la inauguración del taller presencial que el Fondep brinda a docentes, “la clave para

desarrollar calidad de educación está en el trabajo colaborativo entre docentes...” considerando que si el “conocimiento es organizado como grupo, habrá más oportunidades...” (Ministerio de Educación del Perú, 2019), adicionalmente, una empresa peruana en el año 2007, con el fin de reconocer el talento y vocación de los docentes, tuvo la iniciativa de premiar la inventiva, creatividad e innovación que tiene el educador hacia la transformación del aprendizaje, no solo en los alumnos sino también en los propios colegas y finalmente en la sociedad, llamándolo “Maestro que deja Huella”, lo cual se realiza desde entonces de manera anual (Caballero & Sime, 2016).

En general, dichas situaciones son necesarias de investigarse por cuanto estudios reconocen que malas relaciones interpersonales propician barreras en la comunicación, falta de empatía, indisposición de escucha, impactando negativamente en la enseñanza docente, de esta manera es importante aprender la relación que presumiblemente existe entre trabajo colaborativo y relaciones interpersonales, relación que ha sido demostrada en una investigación doctoral peruana realizada hasta el momento (Silva, 2016). Por eso es importante generar evidencias que confirmen esta relación para luego proponer –con el debido fundamento científico– planes y/o programas de trabajo colaborativo para influir sobre las relaciones interpersonales y estas a su vez propiciar la integración de los diversos actores educativos, mejorar el desempeño docente, etc. Asimismo, el estudio de las relaciones interpersonales se alinea a las políticas actuales de convivencia en la escuela que el Ministerio de Educación viene promoviendo (Ministerio de Educación, 2017).

La Institución Educativa (I.E.) N° 0073 “Benito Juárez”, San Juan de Lurigancho (S JL). De esta manera cuenta con un plantel que superan los cincuenta docentes, los cuales vivencian muchas veces relaciones interpersonales poco favorables que tendrían origen en la falta de comunicación y el mal manejo de los conflictos internos, en el transcurso del ejercicio docente y finalmente la falta un liderazgo. Este hecho presumiblemente tendría su origen en el poco e insuficiente trabajo en equipo que se fomenta, que estaría desnudando las limitadas habilidades interpersonales y la poca interacción entre docentes. Sin

embargo, se carece de una investigación con la debida rigurosidad metodológica que así lo corrobore, lo cual es todavía más importante si se toma en cuenta que el trabajo colaborativo fomenta una mejor cultura laboral al compartirse fines y operarse interdependientemente para lograr los objetivos comunes y el éxito escolar del alumnado.

Esta situación problemática nos condujo a formular la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020? Y los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre interdependencia positiva y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020?, ¿Cuál es la relación entre la interacción cara a cara y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020?, ¿Cuál es la relación entre responsabilidad individual-grupal y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020?, ¿Cuál es la relación entre habilidades de destrezas interpersonales-grupales y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020?

Adicionalmente este estudio se justificó de manera teórica, ya que los resultados obtenidos, será de gran ayuda a los profesionales de educación, ya que bajo la temática en estudio existe escasez de información, sobretodo en el ámbito nacional, por ello los datos hallados podrán ser de utilidad para la elaboración de investigaciones que se realicen en un futuro. Asimismo, se justificó de manera práctica, porque brindó información más amplia y actualizada sobre ambas variables, asimismo, es un recurso para la identificación de la correcta aplicación del trabajo colaborativo y de la relaciones interpersonales de los maestros en evaluación, considerando que prima la necesidad de que ambas acciones sean manejadas por los docentes con efectividad, para luego ser aplicadas y transmitirlas a los educandos, considerando que ambas son de gran utilidad, en el ámbito académico y social.

Además, la investigación tiene un aporte metodológico, ya que se elaboraron cuestionarios acerca de las variables en estudio, los mismos que podrán ser aplicados o tomados como referencia para futuros estudios. Finalmente, tiene un aporte social, porque los resultados de este estudio mejorarán el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales de los maestros y los demás integrantes de la I.E, contribuyendo al proceso de aprendizaje.

El objetivo principal del presente estudio fue determinar la relación entre trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020, mientras que los objetivos específicos fueron los siguientes: i) determinar la relación entre interdependencia positiva y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020, ii) determinar la relación entre la interacción cara a cara y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020, iii) determinar la relación entre responsabilidad individual-grupal y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020, y iv) determinar la relación entre habilidades de destrezas interpersonales-grupales y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020

Y adicionalmente se consideró como hipótesis principal, si existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020. Y las hipótesis específicas: i) existe relación significativa entre interdependencia positiva y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020, ii) existe relación significativa entre la interacción cara a cara y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020, iii) existe relación significativa entre responsabilidad individual-grupal y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020, y iv) existe relación significativa entre habilidades de destrezas interpersonales-grupales y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Al realizar la búsqueda de información, se identificaron estudios que se encuentran bajo la misma línea de investigación, en el entorno nacional están los estudios ejecutados por Zarate (2019) quien estudió el trabajo colaborativo y el logro de los compromisos de gestión escolar. El tipo de estudio fue aplicado, cuantitativo, correlacional. La muestra estuvo conformada por 18 profesores, a los que le realizó una encuesta compuesta por dos cuestionarios. El primero fue tomado de Echeita en el 2008 y del Ministerio de educación en el 2017. Mientras que el cuestionario para compromisos de gestión escolar se tomó de Zavala en el 2018 y del Minedu en el 2019. En los resultados se evidenció que el 100% perciben el trabajo colaborativo como muy bueno. En conclusión, se evidenció relación significativa entre el trabajo colaborativo y el compromiso de gestión escolar ($\rho=0,87$; $p=0.00$).

Mientras que el estudio de Blácido (2018) cuyo propósito evaluar el clima organizacional y las relaciones interpersonales. La investigación presentó diseño básico, observacional y correlacional. La muestra fue 65 docentes, a quienes se aplicaron dos cuestionarios, una por cada variable, respectivamente. El cuestionario sobre clima organizacional fue tomado de Chiang, Martín, y Núñez, en el 2010, mientras que las relaciones interpersonales fueron tomadas de Silveira, en el 2014. En los principales resultados se evidenció que el 86,2% perciben las relaciones interpersonales como un nivel alto. Respecto a sus dimensiones: habilidades comunicativas el 84,6% presenta un nivel alto, compromiso organizacional en el 86.2% y el tipo de liderazgo resultó en el 63.1%. En conclusión, se evidenció relación positiva entre ambas variables en estudio.

Huamanquispe (2018) realizó su investigación sobre las relaciones interpersonales y el desempeño docente. Estudio de tipo cuantitativo, cuasi experimental. La técnica fue la observación y la encuesta. La muestra la conformaron 53 profesores. El cuestionario de desempeño docente fue tomado de Muchinsky en el 2002, mientras que el cuestionario de relaciones interpersonales fue de Zuripa en el 2015. Los resultados mostraron que el 45.3% de profesores

tuvieron conocimientos sobre las relaciones interpersonales, mientras que el 35.8% a veces habían escuchado sobre desempeño docente, identificándose relación significativa positiva entre el nivel de motivación, nivel de confianza, nivel de participación con el desempeño docente. En conclusión, existe una asociación positiva entre ambas variables.

Vásquez (2018) realizó una investigación entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral. Estudio con diseño descriptivo-correlacional, cuantitativo e hipotético deductivo. La muestra estuvo compuesta por 20 maestros. Para las relaciones interpersonales se aplicó el cuestionario de Dalton en el 2007 como técnica de recolección, mientras que en la motivación laboral fue tomado de Sashkim en el 2005. En los resultados se evidenció que 50% de docentes perciben como un nivel medio las relaciones interpersonales. Respecto a sus dimensiones: el 60% de los maestros perciben las habilidades comunicativas con un nivel bajo. En el compromiso organizacional se observó en un nivel medio con el 60% y en los estilos de liderazgo, se observó en un 45% el nivel medio. En conclusión, las relaciones interpersonales se asocian significativamente ($\rho=0.810$; $p=0.000$) con la motivación laboral.

Silva (2016) elaboró un estudio evaluando el trabajo colaborativo como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales y la actitud. Investigación básica, observacional y transversal, en la que se tomó una muestra de 106 maestros, en quienes se aplicó el cuestionario como instrumento de recolección. Concluyendo, se evidenció relación significativa y directa entre el trabajo colaborativo para mejorar las relaciones interpersonales y la actitud ($\rho=0.907$; $p=0.000$) de una institución educativa del distrito de Comas.

En el entorno internacional, comenzamos por López (2019) quien realizó su estudio con el propósito de evaluar cómo se asocian las prácticas de liderazgo transformacional, el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales. El tipo de estudio fue descriptivo-correlacional. La muestra 2619 participantes. Se utilizó una encuesta sobre clima organizacional aplicada en una universidad. Entre los resultados se aprecia, el 90% de los colaboradores valoró en un nivel alto la

capacidad de escucha que las personas frente a las opiniones de los demás, el 86% evaluaron en un nivel alto cuando una persona expresa su punto de vista diferente, el 88% indicaron que las vías o métodos de resolución de conflicto son positivas y adecuadas. En conclusión, el trabajo colaborativo se asocia de manera alta con las relaciones interpersonales ($\rho=0.835$; $p<0.05$).

En el estudio de Sucari y Quispe (2019) cuya investigación donde se buscó evaluar la asociación entre el trabajo maestro en equipo con el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar. Investigación no experimental, correlacional, el tamaño muestral estuvo conformada por 84 maestros, en quienes se aplicó dos cuestionarios tomados y adaptados. Los resultados mostraron que existe una influencia positiva ($\rho=0.807$; $p<0.05$) entre la toma de decisiones con el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar, asimismo se observó una relación ($\rho=0.793$; $p<0.05$) entre la gestión de conflictos y el compromiso de gestión escolar. En conclusión, el trabajo en equipo maestro impacta en el cumplimiento de los 5 compromisos de la gestión escolar.

En el estudio de Muñoz (2018) su estudio tuvo como finalidad de evaluar los factores que están asociados a la falta de motivación y trabajo en equipo. Estudio de tipo descriptivo, la muestra la conformaron 10 docentes, en los que se aplicó la encuesta y lista de observación. Los resultados mostraron que el 10% estaban totalmente de acuerdo con el reconocimiento con diplomas, bonos o premios su desempeño laboral, el 60% estaban en desacuerdo en que existe proporcionalidad entre trabajo efectuado y remuneración percibida, el 50% estaban de acuerdo en que el trabajo es muy rutinario. En conclusión: los factores fueron el acomodamiento docente, falta de incentivos laborales, falta de liderazgo, favoritismo docente, atraso salarial, diferencias individuales, y falta de compañerismo en el trabajo.

Rodríguez (2017) realizó un estudio evaluando las relaciones interpersonales en el comportamiento organizacional de los colaboradores de una empresa. Investigación básica, correlacional y observacional. La muestra fue censal de 33 sujetos. Para la recolección de datos se usó el cuestionario

estructurado. Los resultados mostraron que el 48,5% nunca se maneja con asertividad la comunicación en su área de trabajo, el 57,6% consideran que a veces perciben agresión verbal o psicológica que afectan su comportamiento, el 42,4% consideran que a veces pueden expresar sus ideas sin temor a burlas o rechazo, el 54,5% consideran que nunca los jefes de la organización fomentan el trabajo en equipo. Concluyendo, existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional.

Ávila, Medina y Castillo (2016) elaboraron un estudio evaluando los valores como elementos de la cultura en las relaciones interpersonales entre directores y maestros. El tipo de estudio tuvo un enfoque cualitativo, descriptivo, cuya muestra estuvo conformada por 17 maestros y tres directivos. La técnica de recolección fue la entrevista. Entre los hallazgos, los docentes percibieron que las actividades educativas realizadas en el aula no tienen vínculo con el trabajo en equipo. Los maestros requieren áreas para interactuar entre ellos. En conclusión, se evidencia predisposición hacia el individualismo, limitando a la interacción grupal a reuniones y el compromiso tiene como propósito el cumplimiento de funciones según cargo para el logro de la responsabilidad en el ámbito laboral.

Bolaños (2015) en su investigación sobre las relaciones interpersonales y el manejo de conflictos. La investigación fue no experimental, correlacional, transversal, la muestra fue 53 maestros, a quienes se administró 2 cuestionarios según la variable, entre los resultados se halló que el 45.3% siempre ha escuchado acerca del concepto Relaciones interpersonales, el 35.8% a veces ha escuchado el término manejo de conflictos, el 39.6% considera que la acción de evitar es a veces una buena estrategia de resolución de conflictos con los maestros. En conclusión: se evidencia correlación ($\rho=0.085$) entre las variables de interés mencionadas con anterioridad.

Por otro lado, es de relevancia considerar las bases teóricas referidas a ambas variables de estudio, como es el caso del trabajo colaborativo, Smith (1996) conceptualizó al trabajo colaborativo como la forma de colaboración intra-organizativa que contribuyen en la satisfacción de las necesidades tanto propio,

como un resultado motivador que contribuyen en el incremento de la satisfacción profesional, disminuyendo la inseguridad endémica en el ejercicio del maestro y mitigar los efectos alienantes de la persona que trabaja solo.

Smith (1996) manifiesta distintas características o componentes del trabajo colaborativo, los cuales son: i) Interdependencia positiva, el cual implica en confiar en los otros para conseguir el objetivo, ii) Responsabilidad individual, basada en la evaluación individual más que el grupal, iii) Interacción cara a cara, oportunidades de interacción que ayudan en las dinámicas interpersonales y refuerzo entre los miembros, y iv) Habilidades de destrezas interpersonales y grupales, el cual tiene como objetivo comprender conceptos, tomar decisiones, de manera conjunta o individual. Esta clasificación es la que se utilizará como dimensiones para la variable trabajo colaborativo.

Por otro lado Johnson y Johnson en 1999, plantearon principios y componentes que guía el trabajo colaborativo: i) la cooperación, donde los participantes apoyan en la adquisición de conocimientos de un tema determinado, lo cual ayuda en el desarrollo de habilidades de socialización, ii) la responsabilidad, donde los participantes deben de permanecer involucrados en todas las tareas para apoyarse en momentos de dificultades, iii) la comunicación, donde cada participante debe de exponer la información que sea relevante para el tema, donde la retroalimentación será benéfica para la optimizar el trabajo, iv) el trabajo en equipo, donde cada uno de los integrantes aprenden juntos, resolviendo problemas, desarrollando capacidad y habilidades de organización, planificación, entre otros, y v) la autoevaluación, donde cada integrante o cada grupo, tanto de manera individual como colectiva debe de evaluar su desempeño en general, para enmendarlos y darle resolución (Vaillant y Manso, 2019).

Por otro lado, dentro del ámbito pedagógico el trabajo colaborativo tienen fundamentos, los cuales han sido expuestos por Díaz et al., (2018), los cuales son: i) conexiones neurológicas, la estimulación sensorial fortalece las conexiones y el desarrollo del cerebro, ii) conexiones cognitivas, el conjunto de elementos de información organizados que constituyen que forman el concepto de cada

persona, y iii) conexiones sociales, lo cual permite aprender y conocer de otros, estos componente permiten desarrollar las destrezas sociales, cognitivas y neurológicas.

Revelo et al. (2018), exterioriza al trabajo colaborativo como un proceso donde las partes se comprometían en aprender algo en conjunto, ya que los miembros decidían como realizar cada tarea, que procedimientos deberían hacer, como dividir las funciones, por ende, la comunicación y la negociación eran puntos clave para el éxito de este proceso. Además, Revelo añade que es el conjunto de técnicas de instrucción que están apoyados en destrezas para generar el desarrollo de habilidades mixtas.

En el ámbito educativo, es considerado como un modelo de aprendizaje interactivo, donde los estudiantes deben de tener mayor comunicación, conjugar esfuerzos, competencias, realizar transacciones que les permitan llegar a las metas que tienen en común, (Revelo et al., 2018), donde se deben de considerar ocho características relevantes, entre ellos se pueden considerar: el maestro, actividad, responsabilidad por la actividad, segmentación del trabajo, sub actividades, proceso de edificar la última etapa, compromiso por el aprendizaje y el tipo de conocimiento (Mora y Hooper, 2016). De esta manera se evidencia que el trabajo colaborativo va más allá del aprendizaje memorístico y mecánico, ya que implica de la construcción del conocimiento dentro de un ambiente en común, en este caso las aulas (Guerrero, Polo, Martínez y Ariza, 2018).

Por su parte, Rodríguez y Espinoza (2017), describe al trabajo colaborativo como una visión compartida donde cada uno de los miembros del grupo toma lo que el otro entiende, en este sentido la blandura y la iniciación son formas que se muestran a través del dialogo, por lo que el conflicto ya no son una dificultad y se convierte en una costumbre de aprendizaje. Dicho de otra manera, es el proceso donde cada uno de los individuos del grupo asimila más de lo que asimilaría solo, esto se debe a la interacción con los integrantes, lo que demuestra que un trabajo realizado en grupo genera resultados más enriquecedores que el que tendría un trabajo realizado individualmente. Ayuela, García y Martín en el 2015 citado por

Márquez (2019), manifiestan que el trabajo colaborativo interviene en el modelo transmisivo, esto se debe a que la mente es un recipiente que debe de ser llenado con contenido, a un modelo co-constructivo, siendo el entorno próximo y los factores socioculturales los decisivos.

Luego de todo lo mencionado se puede manifestar que, el trabajo colaborativo se destaca en las prácticas pedagógicas en el rol del maestro como dinamizador de procesos educativos en relación al diálogo, además de orientar al grupo para transportar dentro lo que está afuera, con la finalidad de que en el aula de clase, el educador y los educandos se apoyen de manera mutua mediante la comunicación y la interacción, para que cooperen y aprendan, por ende, al educador le compete programar las actividades cooperativas, durante todo el proceso de aprendizaje, dependiendo de la necesidad de cada uno de los grupos (Ramírez y Rojas, 2014).

El hecho de utilizar y establecer el trabajo colaborativo como una estrategia dinámica implica asumir tres dimensiones, los cuales son fundamento para el trabajo en el aula de clase, dichas dimensiones son: i) Interdependencia positiva, donde envuelve la reciprocidad y la complementariedad entre los que conforman el grupo, ii) construcción del significado, se asocia con el objetivo de construir conocimientos, y iii) relaciones psicosociales, capacidad para relacionarse socialmente a pesar de las discrepancias que puedan tener cada uno de los integrantes (Ramírez y Rojas, 2014). Adicionalmente las ventajas que el trabajo colaborativo tiene por los docentes son el desarrollo de competencias transversales, interacción entre estudiante y desarrollo de currículo (Guerrero et al., 2018), mientras que la funcionalidad del trabajo colaborativo se basa en cinco aspectos, iniciando con la investigación, gestión y desarrollo de proyectos, educativa, procedimental y estrategia didáctica (Díaz, Pérez y Chiriboga, 2018; Arbañil, 2019).

Y si abordamos la segunda variable de estudio, relaciones interpersonales, Becerra (2016), define las relaciones interpersonales, se describe a los sentimientos interpersonales, las transacciones emocionales o afectivas, es decir

que los sentimientos interpersonales están relacionados a la experiencia de las personas, ya sea su alegría, amor, miedo, aburrimiento, etc.

Becerra (2016) clasificó tres componentes: comunicación, liderazgo y conflicto. i) la comunicación, basada en una constante interacción entre las personas, con el fin de llegar a tener una respuesta satisfactoria, ya que el ser humano siempre experimenta muchas emociones el cual fue de la siguiente manera, ii) el liderazgo, proceso de suma importancia que ejerce sobre las actividades que realizan los individuos para responder efectivamente a los objetivos y/o metas, y iii) el conflicto, es cuando surge un enfrentamiento, una pelea y que una de las partes intenta imponerse a la otra. Esta clasificación es la que se utilizará como dimensiones para la variable relaciones interpersonales.

Para Nobles et al., (2016) dentro de la interacción interpersonal existen tres principales teorías, i) Teoría de la equidad, basada una situación en el cual las acciones de la mayoría de los individuos son proporcionales, ii) Teoría de roles, donde el rol es el conjunto de patrones de conductas que se espera dentro de un grupo social, puesto que comparten una misma posición social, como familiar, trabajo recreación, entre otros; iii) Teoría de los procesos de grupo, es decir a las técnicas que se refieren a la interacción de los miembros de los grupos.

Algunos autores que estudiaron dicha conducta fueron por ejemplo Leary en 1957, quien manifestaba que toda conducta estaba relacionada abierta, consciente, ética o simbólicamente con otra persona, considerando como finalidad de la conducta interpersonal la reducción de la ansiedad además de establecer y mantener la autoestima, por otro lado, Wiggins en 1979, propuso un modelo de evaluación de la conducta interpersonal, llamado Circumplex interpersonal (Mariela et al., 2016).

En el caso de Herriko (2011), clasificó la relación entre personas de la siguiente forma: i) Relaciones íntimas superficiales, es decir, se da cuando se satisface necesidades afectivas propias dentro de relaciones entre personas, ya sean amistosas, amorosas, filiales, las cuales para consolidarse deben de

atravesar por situaciones como contacto inicial, reconocimiento del otro, y establecimiento de una relación, el cual consiste en la compañía, confianza y ayuda, ii) Relaciones personales-sociales, es decir, la presencia de habilidades interpersonales que son útiles para establecer relaciones exitosas entre las personas, para lo cual es necesario de tener habilidad para socializar cara a cara, hablar en grupo, empatía e incremento de respuestas automáticas ante situaciones emocionales y sociales, y iii) Relaciones amorosas, para lo cual Sternberg en 1986, manifestaba que las relaciones amorosas estaba conformadas por tres elementos, pasión, compromiso e intimidad.

De esa manera se puede considerar que las relaciones humanas pueden ser fuente de gran disfrute como de gran malestar (Lacunza y Contini, 2016), ya que una comunicación interpersonal es la que destaca la relación con otra persona, privilegiando la comprensión con el que se tiene la comunicación, mas no el entendimiento de lo que se pueda decir, cabe resaltar que esta comunicación no tiene que darse necesariamente con una proximidad física, si no debe de haber una proximidad afectiva, ya que los seres humanos por su naturaleza establecen relaciones con otros mediante la interacción, lo cual se puede calificar como procesos sociales (Flores, Garcia, Calsina y Yapuchura, 2016).

Ante lo mencionado Bersheid en 1999, manifestaba que las relaciones sociales eran fundamentales dentro de la condición humana, puesto que las personas en general aparecen en el contexto de las relaciones sociales, viven en relación con los demás y hasta después del fallecimiento dichas relaciones sobreviven y siguen incorporadas en el ámbito social (Lacunza y Contini, 2016), a ello se puede añadir que las relaciones sociales son intervenidas por la comunicación el cual es el nexo imprescindible para la interacción verbal o extra verbal con otras personas (Calva, Galarza y Sare, 2019). Por su parte Sánchez y Rosales (2016) sostienen que se basan en las habilidades y experiencia académica y para ello involucra tres dimensiones, las cuales son la comunicación, interacción y solución entre problemas.

El comportamiento interpersonal, involucra un aprendizaje que en el día a día se vuelve más complicado, ya que incluye aspectos afectivos, cognitivos, morales y sociales, que mediante el proceso de maduración y de aprendizaje con el medio social, desarrolla una estrategia para interactuar con otras personas, basado en ello las relaciones interpersonales son consideradas como uno de los mecanismos principales para el trabajo psicológico agradable (Mariela, López, Baldi y Ariel, 2016).

Desde un enfoque epistemológico, el trabajo colaborativo que proviene del latín de tipo vulgar "*tripaliare*" que significa torturar y es derivado del latín tipo tardío "*tripalium*" que representa el instrumento de tortura compuesto de tres maderos (Real Academia Española, 2014), es definido como el trabajo remunerado, o también visto como el resultado de la actividad humana, así como el esfuerzo humano aplicado a la producción; mientras que colaborar proviene del latín "*collaborare*" (Real Academia Española, 2014) y colaborativo es definido como el hecho de colaboración o la acción de colaborar. Por su parte, el aprendizaje de una persona no puede ser considerado en una actividad que se gestione individualmente, sino que tiene que ser una actividad que se comparta o se socialice, existe en la literatura que la interacción colectiva o social es muy importante para el aprendizaje, enfoques desarrollados por Piaget y Vygotsky lo fundamentan bajo la teoría constructivista, sin embargo Vygotsky le pone más énfasis y resalta la importancia del aprendizaje social, y que es más eficaz para el estudiante cuando este se hace en un contexto colaborativo y de interacción entre compañeros. Sumando a ello, las discusiones en grupo que estimularían el aprendizaje y la forma de argumentar en situaciones de diferencia de opiniones o discrepancia (Maldonado, 2007). En ese sentido el docente jugaría un papel importante en fomentar y crear los espacios apropiados para la interacción entre estudiantes, y desde el enfoque constructivista social un valor al trabajo colaborativo y en consecuencia a las relaciones interpersonales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

De acuerdo con Vargas (2009), es el uso de los conocimientos de forma real, operativa para favorecer a los que la utilizan enriqueciendo la ciencia y la disciplina. Es decir, en esta investigación a partir del conocimiento teórico, se buscó responder y comprobar una interrogante concreta a partir de las evidencias o naturaleza en un contexto real, práctico. Por tal motivo, el presente estudio fue una investigación de tipo aplicada.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), precisan un estudio observacional como investigaciones que se realizan sin injerencia de las variables. Es decir, se trata de estudios en la que el investigador se limitó a observar para su posterior análisis.

La presente investigación fue de nivel o alcance correlacional transaccional, puesto que se analizó la asociación entre 2 variables (Hernández, et al, 2014). Es decir, buscó medir el grado de relación entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales.

Investigación cuyo enfoque fue cuantitativo, se refiere básicamente a la medición de variables o constructos que permiten identificar comportamientos y la prueba de proposiciones aplicando métodos matemáticos y estadísticos (Hernández, et al, 2014). Es decir, que mediante métodos o técnicas cuantitativas se comprobaron las hipótesis de la investigación.

El presente estudio tiene un método hipotético-deductivo, porque se parte de una proposición para ser aceptada o rechazada, para luego obtener conclusiones (Bernal, 2010). Es decir, mediante una prueba estadística se buscó aceptar o refutar una hipótesis de forma significativa, una situación que se ha evidenciado en hechos.

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Trabajo colaborativo

Definición conceptual

Smith (1996) conceptualizó al trabajo colaborativo como la forma de colaboración intra-organizativa que contribuye en la satisfacción de las necesidades tanto individual o psicológico, se puede decir, que el trabajo colaborativo es un enfoque compartido por todos los integrantes del grupo.

Definición operacional

Smith (1996) manifiesta 4 dimensiones del trabajo colaborativo, los cuales son la interdependencia positiva, interacción cara a cara, responsabilidad individual-grupal y las habilidades de destrezas interpersonales-grupales.

Escala de medición: Según Bernal (2010) las preguntas de respuesta a escala se basan en un conjunto de interrogaciones orientadas a medir el grado de una variable y en su mayoría de veces es la escala de Likert. Es por ello, que las respuestas del instrumento usado fueron medidas por escala ordinal.

Variable: Relaciones interpersonales

Definición conceptual

Becerra (2016), manifiesta que las relaciones interpersonales se refieren a los sentimientos interpersonales, las transacciones emocionales o afectivas.

Definición operacional

Becerra (2016), dimensiona las relaciones interpersonales de la siguiente manera: i) Comunicación, ii) Liderazgo, y iii) Conflicto.

Escala de medición: Según Bernal (2010) las preguntas de respuesta a escala se basan en un conjunto de interrogaciones encaminadas a medir el grado de una variable y en su mayoría de veces es la escala de Likert. Es por ello, que las respuestas del instrumento usado fueron medidas por escala ordinal.

3.3 Población

Se define a la población como la reunión de un grupo de elementos o unidades de estudio con características comunes (Bernal, 2010). En el presente estudio, la población fue constituido por 62 maestros de la I.E. N° 0073 “Benito Juárez” 2020.

Muestra

Bernal (2010) considera una muestra como la parte o subgrupo de individuos de una población que se selecciona.

Muestreo

Bernal (2010) lo clasifica en diseños probabilístico (muestreo aleatorio simple, sistemático, estratificado, conglomerados, áreas y polietápico) y no probabilístico (conveniencia, cuotas, juicio y con fines especiales), acompañado de las distintas técnicas de muestreos. En este caso, no fue necesario utilizar un muestreo estadístico porque se aplicó un censo

El censo se entiende como la recolección de datos de todos los elementos de una población o universo (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Por lo expuesto, en esta investigación se aplicó la técnica del censo porque la población es menor a 100 personas.

Criterios de inclusión

- Maestros de la Institución Educativa N° 0073 “Benito Juárez”
- Maestros de ambos sexos.
- Maestros que desearon participar en la investigación.

Criterios de exclusión

- Maestros que no pertenecieron a la Institución Educativa N° 0073 “Benito Juárez”.
- Maestros que no contaron con el consentimiento informado
- Maestros que faltaron el día de la encuesta

Unidad de análisis:

Maestro de la I.E. N° 0073 “Benito Juárez”.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se usó a la encuesta como la técnica para la recolección de datos. Se trató de un procedimiento para recolectar datos en una población (Bernal, 2010). Es decir, es un procedimiento por el cual se solicitó a los docentes de la Institución Educativa. N° 0073 “Benito Juárez”, datos sobre un tema en particular en este caso sobre trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales.

Mientras que el instrumento utilizado fue el cuestionario. Se describe como la batería de preguntas elaboradas para ser respondidas por los elementos de la población (Bernal, 2010). Es decir, son las interrogantes que respondieron los maestros de la institución educativa ya señalada.

Se utilizaron dos instrumentos. El primero fue el trabajo colaborativo, cuyo cuestionario ha sido elaborado a partir de la clasificación realizada por Smith (1996) sobre trabajo colaborativo el cual constó de 4 dimensiones y 30 ítems: interdependencia positiva (8 ítems), interacción cara a cara (6 ítems), responsabilidad individual-grupal (8 ítems) y habilidades de destrezas interpersonales-grupales (8 ítems). La medición fue en escala Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre).

En la tabla 1, se muestra las categorías para clasificar la variable trabajo colaborativo y sus dimensiones.

Tabla 1

Niveles de trabajo colaborativo

Variable y dimensiones	Bajo (<P ₅₀)	Medio (P ₅₀ – P ₇₅)	Alto (>P ₇₅)
TRABAJO COLABORATIVO	30 – 89 puntos	90 – 120 puntos	121 – 150 puntos
Interdependencia positiva	8 – 23 puntos	24 – 32 puntos	33 – 40 puntos
Interacción cara a cara	6 – 17 puntos	18 – 24 puntos	25 – 30 puntos
Responsabilidad individual-grupal	8 – 23 puntos	24 – 32 puntos	33 – 40 puntos
Habilidades de destrezas interpersonales-grupales	8 – 23 puntos	24 – 32 puntos	33 – 40 puntos

El segundo instrumento está basado en la clasificación que realiza Becerra (2016) en las relaciones interpersonales, el cual constó de 3 dimensiones y 30 ítems: comunicación (11 ítems), liderazgo (9 ítems) y conflicto (10 ítems). La medición fue en escala Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre).

En la tabla 2, se muestra las categorías para clasificar la variable relaciones interpersonales.

Tabla 2

Niveles de relaciones interpersonales

Variable y dimensiones	Bajo ($<P_{50}$)	Medio ($P_{50} - P_{75}$)	Alto ($>P_{75}$)
RELACIONES INTERPERSONALES	30 – 89 puntos	90 – 120 puntos	121 – 150 puntos
Comunicación	11 – 32 puntos	33 – 44 puntos	45 – 55 puntos
Liderazgo	9 – 26 puntos	27 – 36 puntos	37 – 45 puntos
Conflicto	10 – 29 puntos	30 – 40 puntos	41 – 50 puntos

Validez y confiabilidad de instrumentos

La validez de instrumento se entiende como la verificación de la idoneidad del instrumento es decir que refleje lo que se desea medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se evaluó la validez mediante la validez de contenido, para ello participaron 2 expertos sobre las temáticas de ambas variables. La confiabilidad se entiende al grado de fiabilidad que tiene un instrumento cuando es aplicado varias veces a una misma población (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La confiabilidad se evaluó mediante una muestra piloto de 15 casos, utilizando para ello el coeficiente alfa de Cronbach, un valor superior a 0.7 indica que el instrumento es confiable.

Tabla 3

Fiabilidad: Variable trabajo colaborativo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	30

Se apreció una confiabilidad de 95% para el instrumento de la variable trabajo colaborativo. Esto evidencia que el instrumento fue confiable para su aplicación.

Tabla 4

Fiabilidad: Variable relaciones interpersonales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	30

Se apreció una confiabilidad de 95.9% para el instrumento de la variable relaciones interpersonales. Esto evidencia que el instrumento fue confiable para su aplicación.

3.5 Procedimientos

Para conocer la relación de las variables trabajo colaborativo y relaciones interpersonales, se diseñaron dos instrumentos que fueron validados aplicando juicio de expertos, se evaluó además su confiabilidad. Estos instrumentos se administraron a 62 docentes de la Institución Educativa. N° 0073 “Benito Juárez”. Antes de su aplicación, se solicitó la aprobación del proyecto a la UCV. A su vez se solicitó la autorización a la institución educativa N° 0073 “Benito Juárez”. Posteriormente, se procedió a la recolección de datos empleando los instrumentos elaborados. Finalmente, se realizó la tabulación de datos que

prosiguió con análisis estadístico, usando la herramienta estadística SPSS 25, este nos arrojó los resultados necesarios para comprobar si existe asociación significativa entre las variables de estudio y sus dimensiones, para luego realizar las conclusiones y recomendaciones del caso.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se procedió al llenado de los datos en el aplicativo estadístico SPSS 25 en español, para posteriormente realizar la consistencia de la calidad de los datos.

Para el análisis descriptivo se calcularon las frecuencias absolutas (n), frecuencias relativas (%) de las variables cualitativas, según Bernal (2010), estas frecuencias representan la agrupación de los datos en categorías específicas, para luego obtener el valor de cada categoría y además la proporción que representa ese valor.

Para el análisis inferencial, se utilizó la prueba de correlación de Spearman, según Bernal (2010), es un estadístico que permite conocer el grado de relación que existe entre las variables de interés. El nivel de significancia fue un p-valor < 0.05 .

La presentación de resultados se realizó a través de tablas de frecuencias y gráficos estadísticos (diagramas de barras y/o circulares) que permiten observar los resultados obtenidos. Tanto las tablas como los gráficos fueron elaborados en el programa MS Microsoft Excel 2016.

Tabla 5

Clasificación del grado de Correlación de Spearman

Rango de Rho	Significado
0.00 - 0.25	Escasa o nula
0.26 - 0.50	Débil
0.51 - 0.75	Entre moderada y fuerte
0.76 - 1.00	Entre fuerte y perfecta

Fuente: Martínez et al. (2009)

3.7 Aspectos éticos

Debido al diseño del estudio se consideraron los aspectos éticos siguientes: Respetar la confidencialidad de los datos, se ha guardado la reserva de los nombres y confiabilidad de los docentes que nos han ayudado en la obtención de los resultados, elementos importantes en este trabajo de investigación. La investigadora es la única responsable del registro y acopio de los datos del estudio.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 6

Variable trabajo colaborativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	6.5	6.5	6.5
	Medio	17	27.4	27.4	33.9
	Alto	41	66.1	66.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Fuente: Encuestas procesadas en SPSS

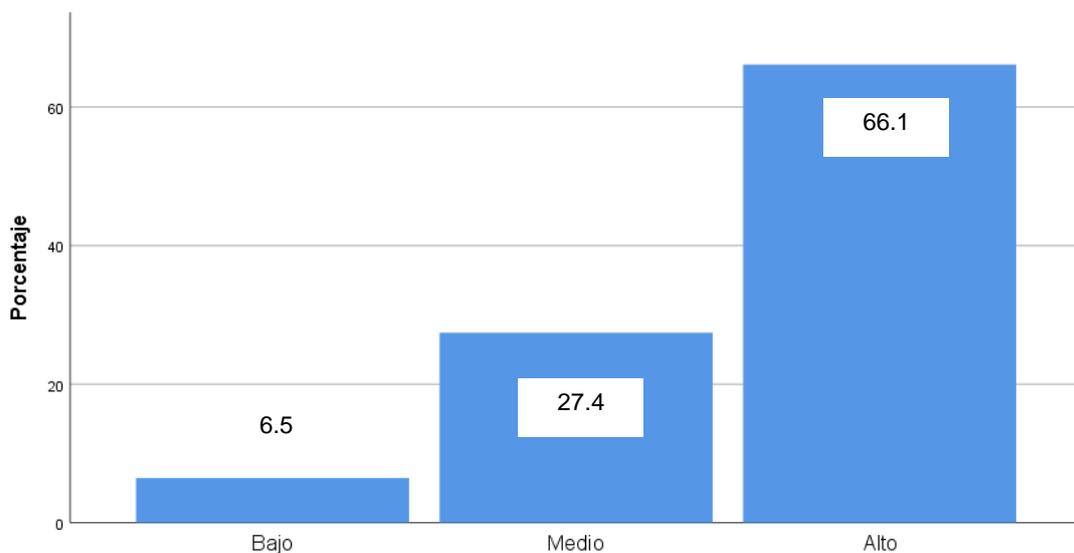


Figura 1. Trabajo colaborativo

De acuerdo a la tabla 6 y figura 1, el 66.1% de los docentes presentaron alto nivel de trabajo colaborativo, 27.4% presentaron nivel medio y 6.5% bajo nivel.

Tabla 7

Dimensión Interdependencia positiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	8.1	8.1	8.1
	Medio	18	29.0	29.0	37.1
	Alto	39	62.9	62.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Fuente: Encuestas procesadas en SPSS

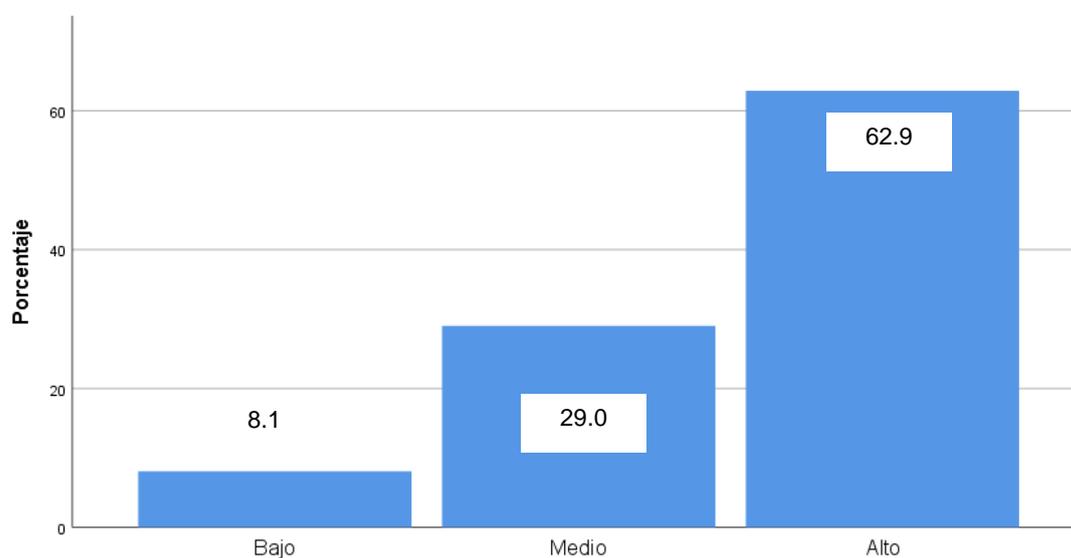


Figura 2. Dimensión Interdependencia positiva

De acuerdo a la tabla 7 y figura 2, el 62.9% de los docentes presentaron alto nivel en la dimensión Interdependencia positiva, 29.0% presentaron nivel medio y 8.1% bajo nivel.

Tabla 8

Dimensión Interacción cara a cara

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	4.8	4.8	4.8
	Medio	24	38.7	38.7	43.5
	Alto	35	56.5	56.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Fuente: Encuestas procesadas en SPSS

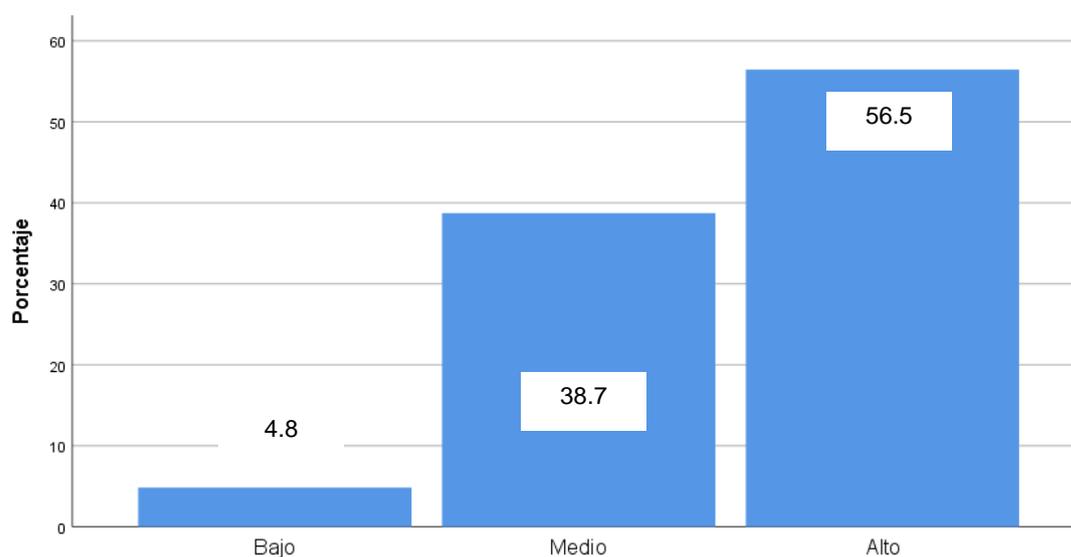


Figura 3. Dimensión Interacción cara a cara

De acuerdo a la tabla 8 y figura 3, el 56.5% de los docentes presentaron alto nivel en la dimensión interacción cara a cara, 38.7% presentaron nivel medio y 4.8% bajo nivel.

Tabla 9

Dimensión Responsabilidad individual-grupal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	6.5	6.5	6.5
	Medio	21	33.9	33.9	40.3
	Alto	37	59.7	59.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Fuente: Encuestas procesadas en SPSS

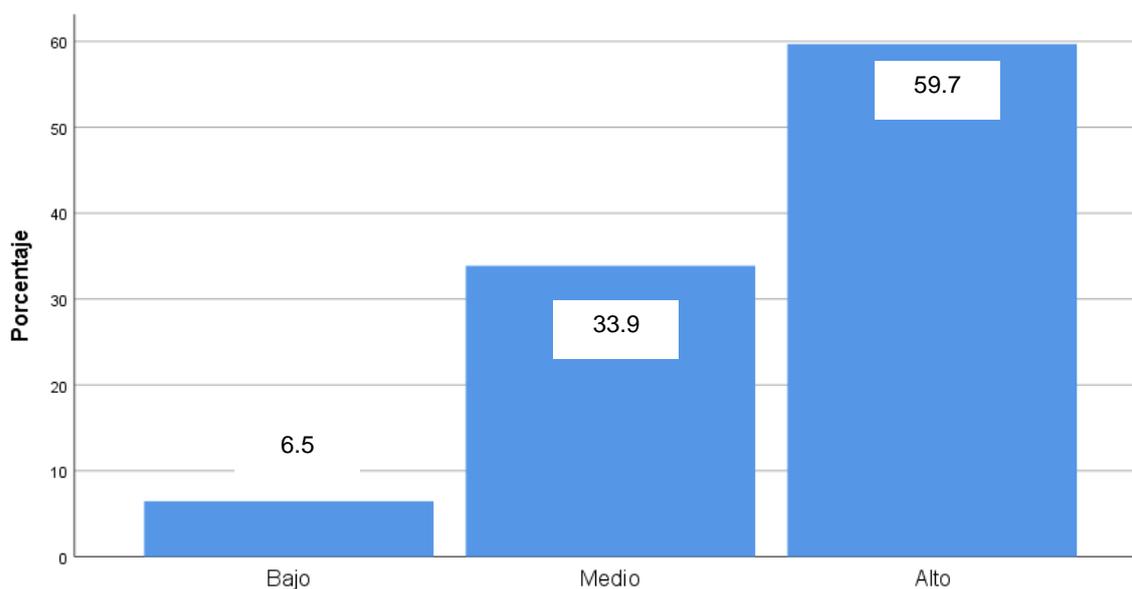


Figura 4. Dimensión Responsabilidad individual-grupal

De acuerdo a la tabla 9 y figura 4, el 59.7% de los docentes presentaron alto nivel en la dimensión responsabilidad individual-grupal, 33.9% presentaron nivel medio y 6.5% bajo nivel.

Tabla 10

Dimensión Habilidades de destrezas interpersonales-grupales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	3.2	3.2	3.2
	Medio	25	40.3	40.3	43.5
	Alto	35	56.5	56.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Fuente: Encuestas procesadas en SPSS

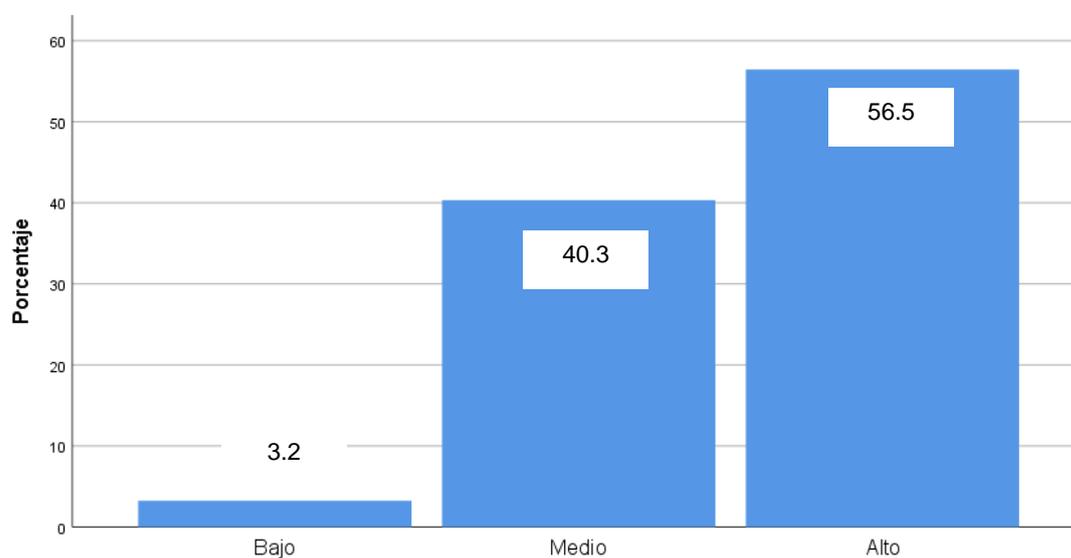


Figura 5. Dimensión Habilidades de destrezas interpersonales-grupales

De acuerdo a la tabla 10 y figura 5, el 56.5% de los docentes presentaron alto nivel en la dimensión habilidades de destrezas interpersonales-grupales, 40.3% presentaron nivel medio y 3.2% bajo nivel.

Tabla 11

Variable relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	8.1	8.1	8.1
	Medio	14	22.6	22.6	30.6
	Alto	43	69.4	69.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Fuente: Encuestas procesadas en SPSS

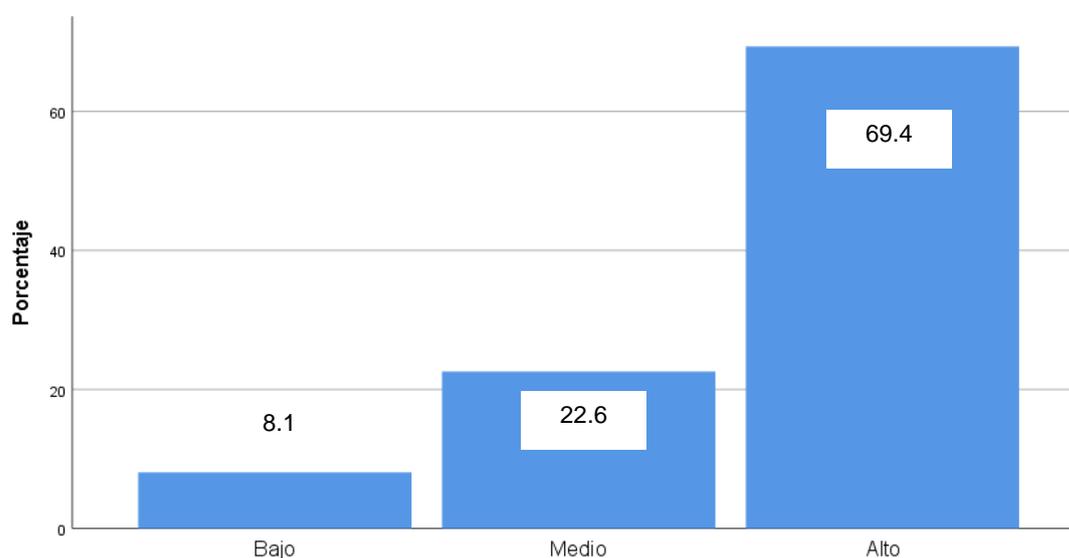


Figura 6. Relaciones interpersonales

De acuerdo a la tabla 11 y figura 6, el 69.4% de los docentes presentaron alto nivel de relaciones interpersonales, 22.6% presentaron nivel medio y 8.1% bajo nivel.

Tabla 12

Dimensión Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	6.5	6.5	6.5
	Medio	16	25.8	25.8	32.3
	Alto	42	67.7	67.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Fuente: Encuestas procesadas en SPSS

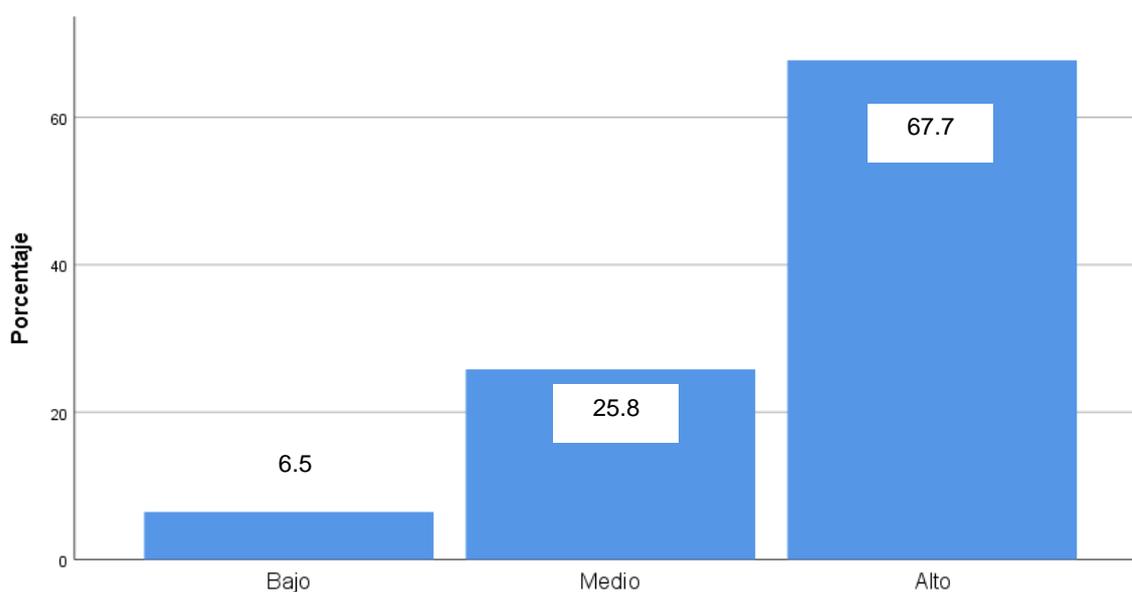


Figura 7. Dimensión Comunicación

De acuerdo a la tabla 12 y figura 7, el 67.7% de los docentes presentaron alto nivel en la dimensión comunicación, 25.8% presentaron nivel medio y 6.5% bajo nivel.

Tabla 13

Dimensión Liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	4.8	4.8	4.8
	Medio	17	27.4	27.4	32.3
	Alto	42	67.7	67.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Fuente: Encuestas procesadas en SPSS

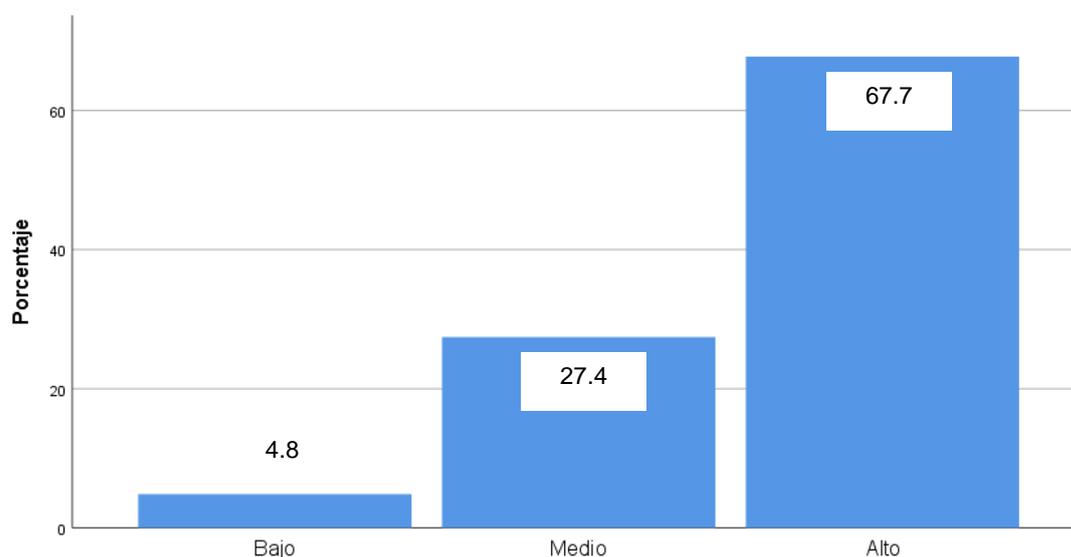


Figura 8. Dimensión Liderazgo

De acuerdo a la tabla 13 y figura 8, el 67.7% de los docentes presentaron alto nivel en la dimensión liderazgo, 27.4% presentaron nivel medio y 4.8% bajo nivel.

Tabla 14

Dimensión Conflicto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	3.2	3.2	3.2
	Medio	15	24.2	24.2	27.4
	Alto	45	72.6	72.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Fuente: Encuestas procesadas en SPSS

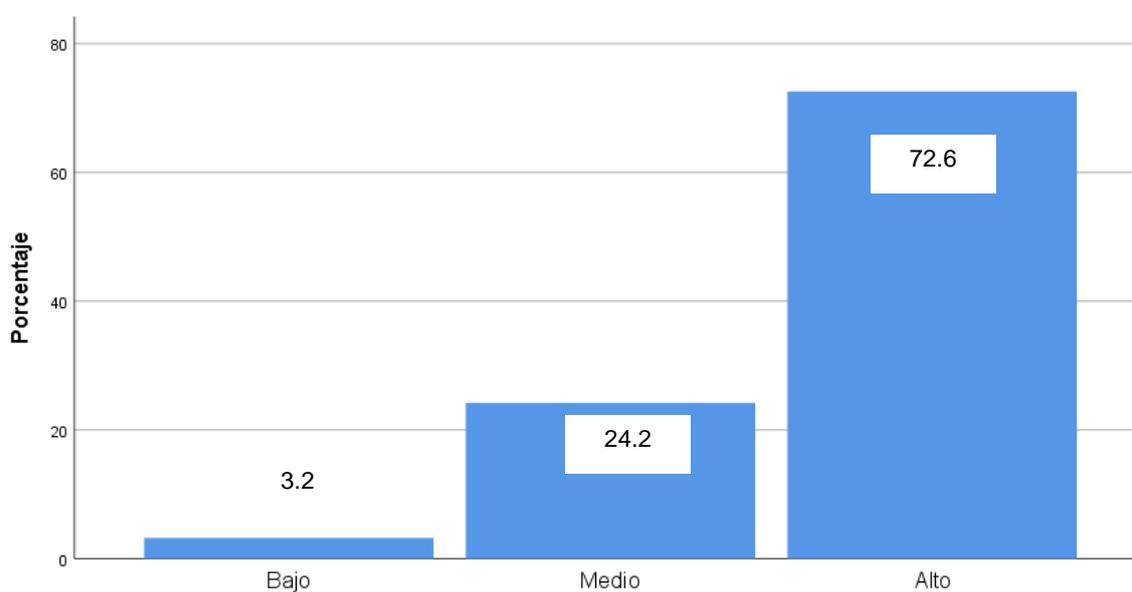


Figura 9. Dimensión Conflicto

De acuerdo a la tabla 14 y figura 9, el 72.6% de los docentes presentaron alto nivel en la dimensión conflicto, 24.2% presentaron nivel medio y 3.2% bajo nivel.

Tablas cruzadas de variables trabajo colaborativo – relaciones interpersonales

Tabla 15

Trabajo colaborativo - Relaciones interpersonales

			Relaciones interpersonales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Trabajo colaborativo	Bajo	Recuento	4	0	0	4
		% del total	6.5%	0.0%	0.0%	6.5%
	Medio	Recuento	1	13	3	17
		% del total	1.6%	21.0%	4.8%	27.4%
	Alto	Recuento	0	1	40	41
		% del total	0.0%	1.6%	64.5%	66.1%
Total	Recuento	5	14	43	62	
	% del total	8.1%	22.6%	69.4%	100.0%	

Fuente: SPSS en base a encuestas

La tabla 15 muestra que el 66.1% de docentes califica el trabajo colaborativo como nivel alto. Un comportamiento similar tiene la calificación de las relaciones interpersonales con 69.4% de docentes que lo califica de nivel alto. Además, el 6.5% de los docentes califica el trabajo colaborativo como las relaciones interpersonales de nivel bajo. Asimismo, un 21.0% de los docentes califica el trabajo colaborativo como las relaciones interpersonales de nivel medio. Y 64.5% califica ambas variables con nivel alto.

Tabla 16

Dimensión Interdependencia positiva - Relaciones interpersonales

		Relaciones interpersonales			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Interdependencia positiva	Bajo	Recuento	3	2	0	5
		% del total	4.8%	3.2%	0.0%	8.1%
	Medio	Recuento	2	8	8	18
		% del total	3.2%	12.9%	12.9%	29.0%
	Alto	Recuento	0	4	35	39
		% del total	0.0%	6.5%	56.5%	62.9%
Total	Recuento	5	14	43	62	
	% del total	8.1%	22.6%	69.4%	100.0%	

Fuente: SPSS en base a encuestas

La tabla 16 muestra que el 62.9% de docentes califica la interdependencia positiva como nivel alto. Un comportamiento similar tiene la calificación de las relaciones interpersonales con 69.4% de docentes que lo califica de nivel alto. Además, el 4.8% de los docentes califica la interdependencia positiva como las relaciones interpersonales de nivel bajo. Asimismo, un 12.9% de los docentes califica la interdependencia positiva como las relaciones interpersonales de nivel medio. Y 56.5% califica ambos con nivel alto.

Tabla 17

Dimensión Interacción cara a cara - Relaciones interpersonales

		Relaciones interpersonales			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Interacción cara a cara	Bajo	Recuento	3	0	0	3
		% del total	4.8%	0.0%	0.0%	4.8%
	Medio	Recuento	2	12	10	24
		% del total	3.2%	19.4%	16.1%	38.7%
	Alto	Recuento	0	2	33	35
		% del total	0.0%	3.2%	53.2%	56.5%
Total	Recuento	5	14	43	62	
	% del total	8.1%	22.6%	69.4%	100.0%	

Fuente: SPSS en base a encuestas

La tabla 17 muestra que el 56.5% de docentes califica la interacción cara a cara como nivel alto. Un comportamiento similar tiene la calificación de las relaciones interpersonales con 69.4% de docentes que lo califica de nivel alto. Además, el 4.8% de los docentes califica la interacción cara a cara como las relaciones interpersonales de nivel bajo. Asimismo, un 19.4% de los docentes califica la interacción cara a cara como las relaciones interpersonales de nivel medio. Y 53.2% califica ambos con nivel alto.

Tabla 18

Dimensión Responsabilidad individual-grupal - Relaciones interpersonales

		Relaciones interpersonales			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Responsabilidad individual-grupal	Bajo	Recuento	4	0	0	4
		% del total	6.5%	0.0%	0.0%	6.5%
	Medio	Recuento	1	13	7	21
		% del total	1.6%	21.0%	11.3%	33.9%
	Alto	Recuento	0	1	36	37
		% del total	0.0%	1.6%	58.1%	59.7%
Total	Recuento	5	14	43	62	
	% del total	8.1%	22.6%	69.4%	100.0%	

Fuente: SPSS en base a encuestas

La tabla 18 muestra que el 59.7% de docentes califica la responsabilidad individual-grupal como nivel alto. Un comportamiento similar tiene la calificación de las relaciones interpersonales con 69.4% de docentes que lo califica de nivel alto. Además, el 6.5% de los docentes califica la responsabilidad individual-grupal como las relaciones interpersonales de nivel bajo. Asimismo, un 21.0% de los docentes califica la responsabilidad individual-grupal como las relaciones interpersonales de nivel medio. Y 58.1% califica ambos con nivel alto.

Tabla 19

Dimensión Habilidades de destrezas interpersonales-grupales - Relaciones interpersonales

			Relaciones interpersonales			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Habilidades de destrezas interpersonales-grupales	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	3.2%	0.0%	0.0%	3.2%
	Medio	Recuento	3	14	8	25
		% del total	4.8%	22.6%	12.9%	40.3%
	Alto	Recuento	0	0	35	35
		% del total	0.0%	0.0%	56.5%	56.5%
Total	Recuento	5	14	43	62	
	% del total	8.1%	22.6%	69.4%	100.0%	

Fuente: SPSS en base a encuestas

La tabla 19 muestra que el 56.5% de docentes califica las habilidades de destrezas interpersonales-grupales como nivel alto. Un comportamiento similar tiene la calificación de las relaciones interpersonales con 69.4% de docentes que lo califica de nivel alto. Además, el 3.2% de los docentes califica las habilidades de destrezas interpersonales-grupales como las relaciones interpersonales de nivel bajo. Asimismo, un 22.6% de los docentes califica las habilidades de destrezas interpersonales-grupales como las relaciones interpersonales de nivel medio. Y 56.5% califica ambos con nivel alto.

Prueba de hipótesis para determinar la distribución normal

Hipótesis:

Ho: Los datos de la variable de estudio tienen distribución normal.

Ha: Los datos de la variable de estudio no tienen distribución normal.

Regla de decisión:

Si el valor de $p < 0.05$, se rechaza el Ho y se acepta la Ha.

Si el valor de $p > 0.05$, no se rechaza el Ho.

Tabla 20

Prueba de normalidad de las variables Trabajo colaborativo - Relaciones interpersonales

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo colaborativo	0.406	62	0.000	0.656	62	0.000
Relaciones interpersonales	0.422	62	0.000	0.630	62	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a la tabla 20, la prueba de Kolmogorov–Smirnov, resultó significativa en ambos casos ($p < 0.05$), por lo tanto las variables Trabajo colaborativo y Relaciones interpersonales no presentan distribución normal. En consecuencia, la prueba estadística para realizar las comprobaciones de hipótesis fue la correlación de Spearman (prueba no paramétrica).

Prueba de hipótesis general

Tabla 21

Correlaciones de las variables Trabajo colaborativo - Relaciones interpersonales

			Trabajo colaborativo	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	1.000	,874**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	62	62
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,874**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	62	62

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS en base a encuestas

Ho: No existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020.

Ha: Existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020.

El análisis estadístico muestra evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Es decir, existe correlación significativa ($p=0.000$), directa y fuerte ($\rho=0.874$) entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020.

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla 22

Correlaciones de la dimensión Interdependencia positiva - Relaciones interpersonales

			Interdependencia positiva	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Interdependencia positiva	Coeficiente de correlación	1.000	,638**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	62	62
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,638**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	62	62

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS en base a encuestas

Ho: No existe relación significativa entre interdependencia positiva y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020.

Ha: Existe relación significativa entre interdependencia positiva y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020.

El análisis estadístico muestra evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Es decir, existe correlación significativa ($p=0.000$), directa y moderada ($\rho=0.638$) entre la dimensión interdependencia positiva y las relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 23

Correlaciones de la dimensión Interacción cara a cara - Relaciones interpersonales

			Interacción cara a cara	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Interacción cara a cara	Coefficiente de correlación	1.000	,662**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	62	62
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,662**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	62	62

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS en base a encuestas

Ho: No existe relación significativa entre interacción cara a cara y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020.

Ha: Existe relación significativa entre interacción cara a cara y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020.

El análisis estadístico muestra evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Es decir, existe correlación significativa ($p=0.000$), directa y moderada ($\rho=0.662$) entre la dimensión interacción cara a cara y las relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020.

Prueba de hipótesis específica 3

Tabla 24

Correlaciones de la dimensión Responsabilidad individual-grupal - Relaciones interpersonales

			Responsabilidad individual-grupal	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Responsabilidad individual-grupal	Coeficiente de correlación	1.000	,777**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	62	62
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	,777**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	62	62

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS en base a encuestas

Ho: No existe relación significativa entre responsabilidad individual-grupal y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020.

Ha: Existe relación significativa entre responsabilidad individual-grupal y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020.

El análisis estadístico muestra evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Es decir, existe correlación significativa ($p=0.000$), directa y fuerte ($\rho=0.777$) entre la dimensión responsabilidad individual-grupal y las relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020.

Prueba de hipótesis específica 4

Tabla 25

Correlaciones de la dimensión Habilidades de destrezas interpersonales-grupales - Relaciones interpersonales

		Habilidades de destrezas interpersonales-grupales	Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Habilidades de destrezas interpersonales-grupales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 0.000 62
	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,770** 1.000 62

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS en base a encuestas

Ho: No existe relación significativa entre habilidades de destrezas interpersonales-grupales y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020.

Ha: Existe relación significativa entre habilidades de destrezas interpersonales-grupales y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020.

El análisis estadístico muestra evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna. Es decir, existe correlación significativa ($p=0.000$), directa y fuerte ($\rho=0.770$) entre la dimensión Habilidades de destrezas interpersonales-grupales y las relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020.

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020, asimismo se buscó determinar la relación de los componentes o dimensiones de la variable trabajo colaborativo con la variable relaciones interpersonales.

Se diseñaron los cuestionarios para su posterior aplicación en el I.E. N° 0073 “Benito Juárez” de SJL, luego fueron validados por tres expertos de la Universidad Cesar Vallejo, los cuales otorgaron buena puntuación al mismo; posterior a ello, se realizó una prueba piloto para calcular la confiabilidad, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.950 para el cuestionario de Trabajo colaborativo y 0.959 para el cuestionario de Relaciones interpersonales.

Los resultados demostraron que los docentes de la I.E. N° 0073 “Benito Juárez” de SJL califican el trabajo colaborativo como alto en un 66.1%, pero existe un grupo que lo califica como nivel medio (27.4%), lo cual debe ser considerado por la directiva de la institución educativa en estudio. Además, los mismos docentes del I.E. N° 0073 “Benito Juárez” de SJL indican un nivel alto de relaciones interpersonales, en un 69.4%, asimismo, solo unos pocos tuvieron relaciones interpersonales de bajo nivel (8.1%) y un 22.6% llegaron a alcanzar habilidades relaciones interpersonales de nivel medio; resultados similares encontró Zarate (2019) quien estudió el trabajo colaborativo y el logro de los compromisos de gestión escolar encontraron que el 100% perciben un trabajo colaborativo muy bueno. Asimismo, fue para Blácido (2018) con respecto a los niveles de la variable de relaciones interpersonales, del total de maestros de la muestra, el 86,2% presenta un horizonte alto, el 12,3% presenta un horizonte medio, y el 1,5% presenta un horizonte bajo.

Al examinar la relación existente entre ambas variables, se observó que cuando el trabajo colaborativo es bajo, las relaciones interpersonales también lo son en un 6.5%, mientras que cuando el trabajo colaborativo es alto, las

relaciones interpersonales también se presentan en un nivel alto (64.5%). Lo que indica la existencia de correlación significativa ($p=0.000$) directa y fuerte ($\rho=0.874$) entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales. Estos resultados son similares a los hallados por López (2019), quien demostró la existencia de asociación alta y significativa entre el trabajo colaborativo con las relaciones interpersonales en empleados de una universidad privada colombiana ($\rho=0.835$; $p<0.05$). Asimismo, fue para Silva (2016) quien elaboró un estudio evaluando el trabajo colaborativo como táctica para mejorar las relaciones interpersonales y la actitud, encontrando que existe asociación entre el trabajo colaborativo para mejorar las relaciones interpersonales y la actitud del maestro en las I.E del distrito de Comas ($\rho=0.907$; $p=0.000$), siendo esta relación significativa y directa. A esto se suma las investigaciones de otros autores que evaluaron al menos una de las variables y encontraron una relación significativa, como, por ejemplo, Zarate (2019) encontró que existe relación significativa entre el trabajo colaborativo y el compromiso de gestión escolar ($\rho=0.87$; $p=0.00$), asimismo para Huamanquispe (2018) quien realizó su investigación sobre las relaciones interpersonales y el desempeño docente, de la misma manera para Vásquez (2018) quien realizó una investigación entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral, encontró que las relaciones interpersonales se asocian significativamente ($Rho=0.810$; $p=0.000$) con la motivación laboral. Asimismo, Bolaños (2015), encontró asociación entre las relaciones interpersonales y el manejo de conflictos. Estos resultados demuestran la existencia de la relación entre trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales. Además, esta relación se da con otras variables en un contexto similar al estudio como es el sector educativo independientemente del nivel educativo y de la zona geográfica.

Detallando los resultados de las dimensiones del trabajo colaborativo de manera independiente, se identificó a un 62.9% de docentes califican con alta la Interdependencia positiva, seguida por la dimensión Responsabilidad individual-grupal en el mismo nivel en un 59.7%; mientras que las dimensiones Interacción cara a cara y Habilidades de destrezas interpersonales-grupales, el 56.5% de los docentes los califican como altas, respectivamente. Sin embargo, dichas

dimensiones están por debajo de las dimensiones de las relaciones interpersonales, considerando que la dimensión Conflicto un 72.6% de docentes la califican como alta; mientras que las dimensiones Comunicación y Liderazgo la mayoría lo califican como alto, en un 67.7%, respectivamente. Por lo tanto, la dirección de la I.E. N° 0073 “Benito Juárez” de SJL tiene como reto, mejorar el trabajo colaborativo entre los docentes, haciendo mayor énfasis en la interacción cara a cara y las habilidades de destrezas grupales, lo que a su vez mejorará la interrelación entre los docentes.

Al realizar las tablas cruzadas de las dimensiones de la variable trabajo colaborativo con las relaciones interpersonales se observó que, la dimensión Interdependencia positiva y las relaciones interpersonales tienen un nivel alto (56.5%). A su vez la dimensión Interacción cara a cara cuando se relaciona con las relaciones interpersonales tienen un nivel alto (53.2%). Un comportamiento similar tiene la relación de la dimensión responsabilidad individual-grupal y las relaciones interpersonales expresado en un nivel alto (58.1%). Por último, la dimensión habilidades de destrezas interpersonales grupales cuando se relaciona con las relaciones interpersonales estas tienen un nivel (56.5%).

Los resultados obtenidos por la prueba de correlación entre las dimensiones del trabajo colaborativo con la variable relaciones interpersonales coinciden con lo obtenido en las tablas cruzadas, donde los Rho de Spearman más bajos pertenecieron a la Interdependencia positiva ($Rho=0.638$; $p=0.000$), es decir cuando los individuos de un grupo perciben que están unidos unos a otros, de manera que un elemento del grupo no puede tener éxito a menos que todos lo tengan. La dimensión Interacción cara a cara ($Rho=0.662$; $p=0.000$), esto se puede deber a que las oportunidades de interacción ayudan en las dinámicas interpersonales y refuerzo entre los miembros del grupo de trabajo. Por otra parte, los más altos corresponden a la dimensión Responsabilidad individual-grupal ($Rho=0.777$; $p=0.000$) y la dimensión Habilidades de destrezas interpersonales-grupales ($Rho=0.770$; $p=0.000$). En resumen, todas las dimensiones del trabajo colaborativo se correlacionan en forma significativa con la variable relaciones interpersonales. Si bien es cierto la revisión de la literatura no reveló estudios

similares que evalúen las dimensiones de las variables de investigación, existen estudios que admiten dimensiones diferentes para la variable trabajo colaborativo en docentes, como el de Zarate (2019) quien encontró que existe relación significativa entre el trabajo colaborativo de los docentes y las dimensiones de la variable compromiso de gestión escolar como el progreso anual e interanual de los aprendizajes ($Rho=0.706$; $p<0.001$); la retención anual ($Rho=0.753$; $p<0.001$), el cumplimiento de la calendarización planificada ($Rho=0.602$; $p=0.001$), el acompañamiento y monitoreo pedagógico ($Rho=0.795$; $p=0.001$). Por su parte, Blácido (2018) cuyo propósito fue evaluar el clima organizacional y las relaciones interpersonales, encontró que existe relación positiva entre las dimensiones del clima organizacional como estructura organizacional, el trabajo en equipo, satisfacción laboral y la regulación de conflictos con las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad del distrito de Lurín.

Existen otros estudios, que complementarían los resultados encontrados en esta investigación, que también fueron aplicados en un contexto educativo, algunos con variables afines como el trabajo en equipo. Como el estudio de Sucari y Quispe (2019), quien buscó conocer la relación entre el trabajo en equipo con el cumplimiento de los compromisos de gestión escolar. Entre sus hallazgos, demostró la existencia de influencia positiva entre la toma de decisiones con el cumplimiento de gestión escolar ($Rho=0.807$; $p<0.05$). Asimismo, observó la relación entre la gestión de conflictos ($Rho=0.793$; $p<0.05$), la resolución de problemas ($Rho=0.710$; $p<0.05$), la comunicación interna ($Rho=0.722$; $p<0.05$), la comunicación externa ($Rho=0.855$; $p<0.05$), la colaboración entre docentes ($Rho=0.816$; $p<0.05$) y el liderazgo de los docentes ($Rho=0.855$; $p<0.05$) con el compromiso de gestión escolar. En conclusión, el trabajo en equipo maestro impacta en el cumplimiento de los 5 compromisos de la gestión escolar. Por otro lado, Muñoz (2018), evaluó los factores que estaban asociados a la falta de motivación y el trabajo en equipo, encontrando entre los factores la falta de incentivos laborales, atraso salarial, acomodamiento docente, favoritismo docente, diferencias individuales, falta de liderazgo y falta de compañerismo en el trabajo. Factores, que directamente estarían afectando el trabajo en equipo en docentes y

como consecuencia a las relaciones interpersonales entre ellos. Por su parte Ávila, Medina y Castillo (2016), evaluó los valores como elementos de la cultura en las relaciones interpersonales entre directores y maestros. Sus hallazgos le llevaron a la conclusión, se evidencia predisposición hacia el individualismo, limitando a la interacción grupal a reuniones y el compromiso tiene como propósito el cumplimiento de funciones según cargo para el logro de la responsabilidad en el ámbito laboral. Es decir las relaciones interpersonales entre docentes y directores se reduce a cumplir órdenes o reglamentos, no incentivados o motivados a exteriorizar su lado más personal, emocional que efectivamente estaría afectando el trabajo en equipo. Y finalmente, Rodríguez (2017), estudio las relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional en un contexto distinto, encontrando que el 48,5% nunca se maneja con asertividad la comunicación en su área de trabajo, el 57,6% consideran que a veces perciben agresión verbal o psicológica que afectan su comportamiento, el 42,4% consideran que a veces pueden expresar sus ideas sin temor a burlas o rechazo, el 54,5% consideran que nunca los jefes de la organización fomentan el trabajo en equipo. Concluyendo, que existe una asociación entre las relaciones interpersonales y el comportamiento organizacional en los maestros.

Uno de los elementos que también estaría influenciando entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales es la afinidad y confianza entre las personas que van a realizar un trabajo equipo, así es como lo advierte López (2019), quien resaltó que estos elementos son muy importantes para que el trabajo en equipo tenga mejores resultados, ya que conociendo las fortalezas y debilidades personales y laborales entre colaboradores se lograría resultados en menor tiempo, donde el reconocimiento y la confianza permitiría que el trabajo fluya mas naturalmente evitando de esta manera que exista revisiones y reprocesos. Aquellas organizaciones donde los equipos de trabajo no se conocen o tiene poca trayectoria les resultaría más complicado encontrar acuerdos, desarrollar acciones y lograr resultados efectivos. López, resalta que se debe visibilizar lo humano, lo propio de las personas sin abandonar las relaciones interpersonales se van elaborando con el transcurrir del tiempo y la participación en actividades afines.

El resultado de un trabajo colaborativo depende mucho de las relaciones interpersonales que estén bien desarrolladas entre los colaboradores, y su desarrollo implica tiempo, no tomar en cuenta esto implicaría errores que pueden ser muy costosos para una organización. A su vez, la confianza debe considerarse como otros de los elementos base del trabajo colaborativo. El liderazgo en una organización se demostraría cuando existe confianza, una comunicación abierta, desprendida y duradera sería la base de un trabajo colaborativo.

En esta investigación corroboramos la existencia de correlación entre las variables trabajo colaborativo y relaciones interpersonales, sin embargo, aún no hay los suficientes estudios nacionales e internacionales que confirmarían los hallazgos, no obstante existen trabajos como el de López (2019) que resalta la importancia del trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales, el vínculo entre ellos es garantía de resultados positivos en una organización en este caso en una institución educativa, negarse a ello o no desarrollarlo implicaría muchos costos, además, esta asociación implica tiempo y confianza elementos a tomar en cuenta cuando deseamos desarrollarlo en nuestro centro laboral o institución educativa. Esperamos que en investigaciones futuras, ratifiquen los resultados encontrados en esta investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se evidenció correlación directa y fuerte ($Rho=0.874$; $p=0.000$) entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020. Asimismo, se observó que un alto nivel de trabajo colaborativo implica un alto nivel de relaciones interpersonales, en consecuencia podemos afirmar que existe relación estadísticamente significativa entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales.

Segunda

Se evidenció correlación directa y moderada ($Rho=0.638$; $p=0.000$,) entre la dimensión interdependencia positiva y las relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020. Asimismo, se observó que un alto nivel en la dimensión interdependencia positiva implica un alto nivel de relaciones interpersonales, en consecuencia podemos afirmar que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión interdependencia positiva y las relaciones interpersonales.

Tercera

Se evidenció correlación directa y moderada ($Rho=0.662$; $p=0.000$) entre la dimensión interacción cara a cara y las relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020. Asimismo, se observó que un alto nivel en la dimensión interacción cara a cara implica un alto nivel de relaciones interpersonales, en consecuencia podemos afirmar que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión interacción cara a cara y las relaciones interpersonales.

Cuarta

Se evidenció correlación directa y fuerte ($Rho=0.777$; $p=0.000$) entre la dimensión responsabilidad individual-grupal y las relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020. Asimismo, se observó que un alto nivel en la dimensión responsabilidad individual-grupal implica un alto

nivel de relaciones interpersonales, en consecuencia podemos afirmar que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión responsabilidad individual-grupal y las relaciones interpersonales.

Quinta

Se evidenció correlación directa y fuerte ($Rho=0.770$; $p=0.000$) entre la dimensión habilidades de destrezas interpersonales-grupales y las relaciones interpersonales en docentes de la IE N° 0073 “Benito Juárez” de SJL en el periodo de 2020. Asimismo, se observó que un alto nivel en la dimensión habilidades de destrezas interpersonales-grupales implica un alto nivel de relaciones interpersonales, en consecuencia podemos afirmar que existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión habilidades de destrezas interpersonales-grupales y las relaciones interpersonales.

.

VII. RECOMENDACIONES

A razón de que la dirección de la I.E. N° 0073 “Benito Juárez” de SJL, tienen conocimiento de que existe una correlación directa y significativa entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales, se recomienda lo siguiente:

Primera

En relación al trabajo colaborativo se obtuvo una correlación significativa y fuerte con las relaciones interpersonales, por lo que se recomienda diseñar y plantear la ejecución de programas de capacitación teóricos-prácticos, dirigidos a la plana docente con una evaluación semestral sobre los resultados obtenidos, poniendo énfasis en las dimensiones interdependencia positiva, que implica en mejorar la confianza entre los docentes para lograr las metas de manera satisfactoria, así como la dimensión interacción cara a cara, que implica mejorar la interacción entre docentes, lo que favorecía a reforzar las dinámicas interpersonales entre ellos.

Segunda

En relación a la dimensión interdependencia positiva se obtuvo una correlación positiva y moderada con la variable relaciones interpersonales, por lo que se recomienda que en la programación de capacitación teóricos-prácticos, se ponga énfasis en tópicos como la discusión de objetivos estratégicos cuando se realiza un trabajo en equipo, sensibilizar el sentido de pertenencia e identificación cuando se realizan trabajos en equipo. Es necesario el compromiso de la dirección de la institución educativa y que su ejecución sea realizada en el menor plazo posible.

Tercera

En relación a la dimensión interacción cara a cara se obtuvo una correlación positiva y moderada con la variable relaciones interpersonales, por lo que se recomienda que en la programación de capacitación teórico-práctico, se ponga énfasis en tópicos como la coordinación de los horarios cuando se realiza trabajo en equipo, estrategias de interacción de los equipos docentes cuando se realiza actividades de aprendizaje, pautas para desarrollar un trabajo con pertinencia y

cohesión, y sensibilizar que el resultado de un trabajo es de manera colectiva ya sean positivos o negativos, y asumirlos como tal. Es necesario el compromiso de la dirección de la institución educativa y que su ejecución sea realizada en el menor plazo posible.

Cuarta

En relación a la dimensión responsabilidad individual-grupal se obtuvo una correlación positiva y fuerte con la variable relaciones interpersonales, sin embargo hay temas que deberían reforzarse e incluirse en el programa de capacitación teórico-práctico, como tomar en cuenta los participantes asignando las responsabilidades compartidas, motivación en la valoración individual y grupal, y como desarrollar un mejor trabajo en equipo conociendo las debilidades y fortalezas de cada participante. Es necesario el compromiso de la dirección de la institución educativa y que su ejecución sea realizada en el menor plazo posible.

Quinta

En relación a la dimensión habilidades de destrezas interpersonales-grupales se obtuvo una correlación positiva y fuerte con la variable relaciones interpersonales, sin embargo hay temas que deberían reforzarse e incluirse en el programa de capacitación teórico-práctico, como la resolución de conflictos, estrategias de resolución de problemas en equipo, desarrollar la confianza y apoyo entre los participantes cuando se realiza un trabajo en equipo. Es necesario el compromiso de la dirección de la institución educativa y que su ejecución sea realizada en el menor plazo posible.

REFERENCIAS

- Alvárez, F., Jaén, A., Torres, L., & Padilla, A. (2016). Innovación y coordinación docente en el grado de trabajo social en un entorno tecnológico. *I Seminario Iberoamericano de Innovación Docente de la Universidad Pablo de Olavide*. Sevilla, España.
- Arbañil, M. (2019). Collaborative Work and Directorial Pedagogical Leadership in a Fe and Alegría school. *Investigación Valdizana*; 13(2), pp. 95-106
- Ávila, A., Medina, J., & Castillo, S. (2016). *Influencia de los valores como elementos de la cultura en las relaciones interpersonales entre directivos y docentes, desde la dimensión individualismo vs colectivismo de Hofstede en tres Instituciones Educativas de Bogotá*. (Tesis de Maestría), Universidad de la Sabana.
- Barriopedro, M., Ruiz, L., Gómez, M., & Rico, I. (2016). The Physical Education Teachers' Participative Preferences in Their Professional Activity. *Anales de Psicología*, 32(2), 332-340.
- Becerra, C. (2016). Executive Leadership to Improve Personal Relationships in Educational Organizations. *Revista Científica*, 1(1), 20-35.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ra ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Blácido, A. (2018). *Clima organizacional y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa San Pedro Santísima Trinidad, Lurín 2018*. (Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. (Orientación en administración y Evaluación educativas), Universidad Rafael Landívar, Landívar, Guatemala.
- Caballero, R., & Sime, L. (2016). "Buen o buena docente" desde la perspectiva de estudiantes que han egresado de educación secundaria. *Revista Electrónica Educare*, 20(3), 1-23.
- Calva, D., Galarza, A., & Sare. (2019). Social Networks and Interpersonal Relations of the New Generations of Ecuadorians. *Revista Conrado*, 15(66), 31-37.

- Díaz, E., Pérez, I., & Chiriboga, W. (2018). Reflection on the Collaborative Work, from its Pedagogical and Methodological Foundations. *ROCA*, 14(1), 205-216.
- Flores, E., Garcia, M., Calsina, W., & Yapuchura, A. (2016). Las habilidades sociales y la comunicación interpersonal de los estudiantes de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno. *COMUNI@CCIÓN*, 7(2), 5-14.
- Fombona, J., Iglesias, M., & Lozano, I. (2016). El trabajo colaborativo en la educación superior. *Educ Soc Campinas*, 37(135), 519-538. DOI: 10.1590/ES0101-73302016147914.
- García, Y., Herrera, J., García, M., & Guevara, G. (2015). El trabajo colaborativo y su influencia en el desarrollo de la cultura profesional. *Gac Med Espirituana*, 17(1), 01-12.
- González, M., Martín, S., & Arriba, J. (2016). Experiencias de trabajo colaborativo mediante Tecnologías de la Información y la Comunicación entre profesores. *Revista Portuguesa de Educação*, 29(1), 75-98. DOI: 10.21814/rpe.6996.
- Guerrero, H., Polo, S., Martínez, J., & Ariza, P. (2018). Trabajo colaborativo como estrategia didáctica para el desarrollo del pensamiento crítico. *Opción*, 34(86), 959-986.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Herriko, E. (2011). *Relaciones interpersonales generalizadas*. Madrid, España: Universidad del País Vasco.
- Huamanquispe, G. (2018). *Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E 50723 "Cecilia Túpac Amaru", Santiago, Cusco (Tesis de Maestría)*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Lacunza, A., & Contini, E. (2016). Relaciones interpersonales positivas: los adolescentes como protagonistas. *Psicodebate*, 16(2), 73-94.
- López, M. (2019). *Relaciones de las prácticas de liderazgo transformacional con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en empleados de una Universidad Privada (Desarrollo Humano Organizacional)*. Colombia: Universidad EAFIT.

- Luque, A., Hernández c., y Fernández, M. (2019). Collaborative Work in Virtual Learning Environments: Some Reflections and Prospects of Students. *Revista Educación*, 43(1)
- Maldonado, M. (2007). El trabajo colaborativo en el aula universitaria. *Revista de Educación Laurus*, 13(23), 263-278.
- Mariela, L., López, B., Baldi, G., & Ariel, M. (2016). *Relaciones interpersonales y resolución de problemas sociales en estudiantes universitarios*. VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR, 31-33.
- Márquez, M. (2019). El trabajo colaborativo: una oportunidad para el desarrollo del pensamiento práctico del profesional reflexivo. *Revista Scientific*, 4(11), 360-379.
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2).
- Ministerio de Educación. (2017). *Texto del Módulo 3: Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva*. Dirección General de Calidad de la Gestión Escolar. Lima, Perú: Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico.
- Ministerio de Educación. (2018). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores docentes*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Oficina de la UNESCO Lima, Lima, Perú.
- Ministerio de Educación. (2019). *Fondo Nacional de Desarrollo de la Educación Peruana*. Recuperado el 05 de abril de 2020, de "La clave para desarrollar la educación está en el trabajo colaborativo entre docentes": <https://www.fondep.gob.pe/juan-cadillo-la-clave-para-desarrollar-la-educacion-esta-en-el-trabajo-colaborativo-entre-docentes/>
- Ministerio de Educación. (2019). *Orientaciones para la planificación curricular y la evaluación formativa*. Dirección de Educación Básica Alternativa (DEBA), Lima.

- Mora, F., y Hooper C. (2016) Collaborative Work in Virtual Learning Environments: Some Reflections and Prospects of Students. *Rev Electrónica Educare*; 20(2), pp. 1-26
- Muñoz, E. (2018). *Factores que inciden en la motivación y trabajo en equipo de docentes del Instituto de Educación Básica por Cooperativa con Orientación en Computación, San Pablo Jocopilas, Suchitepéquez*. (Tesis de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa), Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
- Nobles, D., Londoño, L., Martínez, S., Ramos, A., Santa, G., & Cotes, A. (2016). Tecnologías de la comunicación y relaciones interpersonales en jóvenes universitarios. *Educ. humanismo*, 18(30), 14-27.
- Pérez, J. (2017). Capacitación en liderazgo para mejorar las relaciones interpersonales en el personal que labora en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Enrique López Albújar Ferreñafe. *Tzhoecoen*, 9(3), 1-8. DOI: org/10.26495/rtzh179.323125.
- Ramírez, E., & Rojas, R. (2014). El trabajo colaborativo como estrategia para construir conocimientos. *Revista Virajes*, 16(1), 89-101.
- Razeto, A. (2017). Más confianza para una mejor escuela: el valor de las relaciones interpersonales entre profesores y director. *Cuad Investig Educ*, 8(1), 61-76. DOI: 10.18861/cied.2017.8.1.2639.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario*. Recuperado el 06 de mayo de 2020, de <https://dle.rae.es/colaborar?m=form>
- Revelo, O., Collazos, C., & Jiménez, J. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *Tecnológicas*, 21(41), 155-134.
- Rodríguez, D. (2017). *Las relaciones interpersonales en el comportamiento organizacional de los trabajadores de servientrega AMBATO S.A.* (Tesis de psicología industrial), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Rodríguez, R., & Espinoza, L. (2017). Trabajo colaborativo y estrategias de aprendizaje en entornos virtuales en jóvenes universitarios. *RIDE*, 7(14), 1-24.

- Sánchez, D. (2018). El mejoramiento de las relaciones interpersonales en la educación preescolar a través del trabajo colaborativo. *Revista Educando para Educar*, 18(34), 73-81.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, R., & Rosales, C. (2016). Interpersonal Relationships in Tutoring in E-Learning. *Fundación Universitaria Los Libertadores*, 11(2), 24-35.
- Sardón, D., & Sardón, Z. (2018). Estilos de manejo de conflictos y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria. *Revista de Investigaciones de la Escuela de Posgrado*, 7(1), 443-453.
- Silva, R. (2016). *El trabajo colaborativo como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales y la actitud docente en las instituciones educativas del distrito de Comas 2016*. (Tesis doctoral en educación), Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima, Perú.
- Smith, K. (1996). Cooperative Learning: Making Groupwork work. *New directions for Teaching and Learning*, (67), 71-82.
- Sucari, W., & Quispe, J. (2019). Team teaching work and its relationship with school management commitments in secondary education. *Rev Innova Educ*, 1(2), 14-21.
- Vaillant, D. (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente. *Rev Política Educativa*, 60, 05-13.
- Vaillant, D., & Manso, J. (2019). *Orientaciones para la formación docente y el trabajo en el aula: aprendizaje colaborativo*. Chile: SUMMA - La Caixa.
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Educación*, 33(1), 155-165.
- Vásquez, J. (2018). *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén – 2017*. (Magíster en administración de la educación), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Zarate, E. (2019). *Trabajo colaborativo de los docentes y logro de los compromisos de gestión escolar en la I.E. N° 81550 de Chota – 2018*.

(Maestría en administración de la educación), Universidad Cesar Vallejo,
Trujillo, Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
Trabajo colaborativo	El trabajo colaborativo favorece la colaboración intra-organizativa que contribuyen en la satisfacción de las necesidades tanto individual o psicológico (Smith, 1996)	Existe 4 dimensiones del trabajo colaborativa, las cuales son la interdependencia positiva, responsabilidad individual, interacción cara a cara y las habilidades de destrezas interpersonales y grupales (Smith, 1996)	Interdependencia positiva	Expone y defiende ideas y promueve uso de recursos	1 al 2	Escala Ordinal - Tipo Likert Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)	Alto (121-150 puntos), Medio (121-150 puntos), Bajo (121-150 puntos)
				Objetivos estratégicos y meta grupal	3 al 4		
				Satisfacción e identidad de equipo	5 al 6		
				Establece acuerdos y apoyo mutuo	7 al 8		
			Interacción cara a cara	Coordinación e interacción del trabajo en equipo	9 al 11		
				Desarrollo y colaboración del trabajo asignado	12 al 14		
			Responsabilidad individual-grupal	Asume objetivos y tamaño de grupo	15 al 16		
				Demuestra responsabilidad, cumplimiento y motivación individual y grupal	17 al 19		
				Participación activa, estrategias y actividades en grupo	20 al 22		
			Habilidades de destrezas interpersonales-grupales	Resuelve los problemas con facilidad	23		
				Mantiene buenas relaciones y ayuda a solucionar conflictos	24 al 25		
				Confianza, toma de decisiones, desarrollo de habilidades	26 al 28		

				Apoyo y colaboración en el grupo	29 al 30		
Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales, se refiere a los sentimientos interpersonales, las transacciones emocionales o afectivas (Becerra, 2016)	Existe 3 dimensiones de las relaciones interpersonales, las cuales son comunicación, liderazgo, y conflicto (Becerra, 2016)	Comunicación	Conversaciones fluida y apertura de escucha	1 al 2	Escala Ordinal - Tipo Likert Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)	Alto (121-150 puntos), Medio (121-150 puntos), Bajo (121-150 puntos)
				Conversatorio en grupo y comunicación horizontal	3 al 4		
				Expresión libre, defensa de derechos y respeto de opiniones	5 al 7		
				Preocupación y ayuda en los problemas	8 al 9		
				Elogio, fomento y colaboración	10 al 11		
			Liderazgo	Interacción y participación	12 al 13		
				Democracia e identificación de capacidades	14 al 15		
				Actúa con Integridad	16		
				Buenas relaciones y educa con el ejemplo	17 al 18		
				Puntualidad, responsabilidad y orden	19 al 20		
			Conflicto	Respeto de funciones y decisiones, promueve la responsabilidad	21 al 23		
				Tolerante, solidario y predisposición	24 al 25		
				Asertivo para problemas y apoyo de iniciativas	26 al 27		
				Buenas relaciones y planificación colegiada	28 al 30		

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en docentes de la I.E. N° 0073 “Benito Juárez”- 2020

Presentación: Buenas días/tardes estimado (a) docente la presente encuesta tiene como propósito de evaluar la relación entre el trabajo colaborativo y relaciones interpersonales. Motivo por el cual se le solicita, que teniendo en cuenta los enunciados, marque lo que describa su actuación.

A. Datos generales:

a. Edad: _____

b. Sexo: Masculino () Femenino ()

Instrucciones: Lea detenidamente los enunciados. Conteste todos los enunciados. Marque con un aspa (x) solamente en uno de los cuadros de cada enunciado. Opciones de calificación:

Escala de respuesta:

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

B. Cuestionario sobre Trabajo colaborativo

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Interdependencia positiva						
1	Se expone y se defiende las ideas, asimismo ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.					
2	Se promueve el uso de recursos al realizar una actividad.					
3	Se discuten los objetivos estratégicos en los equipos que trabajo.					
4	Se estructura la meta grupal.					
5	Se muestra la satisfacción de los integrantes por pertenecer al equipo de trabajo.					
6	Se identifican con el equipo de trabajo.					
7	Se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.					
8	Para completar una actividad es necesario del apoyo mutuo.					
Interacción cara a cara						
9	Se coordina el trabajo en equipo en el mismo horario.					
10	Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los colegas.					
11	Se interactúa en el equipo de trabajo en las actividades de aprendizaje.					

12	Se desarrolla el trabajo asignado con pertinencia y cohesión.					
13	Se colabora para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente.					
14	Se asume en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado.					
Responsabilidad individual-grupal						
15	Se asume con responsabilidad los objetivos planteados.					
16	Se toma en cuenta el tamaño del grupo para dar responsabilidades del trabajo.					
17	Se demuestra responsabilidad de cada colega cuando se encomienda un trabajo en grupo					
18	Se cumplen las tareas para lograr los objetivos en el tiempo establecido.					
19	Se motiva la valoración individual y grupal.					
20	Se realiza participación activa durante el desarrollo del trabajo.					
21	Se aplican estrategias grupales que fortalezcan el aprendizaje.					
22	Se realiza actividades teniendo en cuenta las características del grupo.					
Habilidades de destrezas interpersonales-grupales						
23	Se resuelve los problemas con facilidad que se presentan cuando realizan el trabajo en equipo.					
24	Se mantiene una buena relación dentro del grupo de trabajo.					
25	Se ayudan en grupo para solucionar conflictos.					
26	Se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.					
27	Se promueve la toma de decisiones colectivas durante el trabajo en equipo.					
28	Se incentiva el desarrollo de habilidades para emitir opiniones personales y puntos de vista.					
29	Se apoyan en el grupo de trabajo.					
30	Se colaboran en el grupo de trabajo de manera responsable.					

C. Cuestionario sobre Relaciones interpersonales

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
Comunicación						
1	Se inicia y termina conversaciones con los colegas de manera fluida.					
2	Se demuestra apertura de escucha con los compañeros.					
3	Se realiza conversatorios en grupo sobre temas referentes al desarrollo de las actividades educativas.					
4	Se mantiene una comunicación horizontal con las personas de la comunidad educativa.					
5	Se expresa de manera libre y espontánea las ideas.					
6	Se defiende y reclama los derechos en forma adecuada.					
7	Se respeta la opinión de los demás.					
8	Se demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás colegas.					
9	Se ayuda a la persona que tiene problemas.					
10	Se elogia y se dice cosas positivas de los demás colegas.					
11	Se fomenta y colabora en actividades de desarrollo profesional.					
Liderazgo						
12	Se interactúa demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística.					
13	Se realiza participación en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución.					

14	Se practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los colegas.					
15	Se identifica las capacidades de los compañeros en el trabajo en equipo.					
16	Se actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.					
17	Se desarrolla buenas relaciones humanas que enriquecen la convivencia pacífica fortaleciendo la imagen docente.					
18	Se educa y diserta con el ejemplo.					
19	Se practica la puntualidad y la responsabilidad en la institución educativa.					
20	Se practica el orden en todos los actos de la vida profesional.					
Conflicto						
21	Se respeta las funciones de los compañeros de labores.					
22	Se respeta las decisiones de sus colegas a pesar de estar en desacuerdo con las decisiones tomadas.					
23	Se practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.					
24	Es tolerante y solidario con sus colegas.					
25	Se muestra predispuesto para participar en el trabajo en equipo.					
26	Se muestra asertivo para manejar los problemas con sus compañeros de labores.					
27	Se apoyan las iniciativas en favor de los proyectos de innovación y planes de mejora que se implementen.					
28	Existen buenas relaciones interpersonales con los demás docentes.					
29	Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros.					
30	Se realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.					

Gracias por su colaboración.

Anexo 3: Base de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: TC20 4 Visible: 81 de 81 variables

ID	Edad	Sexo	TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	TC6	TC7	TC8	TC9	TC10	TC11	TC12	TC13
1	55	Femenino	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces
2	44	Femenino	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre					
3	42	Femenino	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
4	62	Femenino	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
5	39	Femenino	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre
6	56	Femenino	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre						
7	53	Femenino	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces
8	53	Femenino	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces
9	38	Masculino	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
10	59	Femenino	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
11	59	Femenino	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
12	60	Masculino	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
13	13	60	Femenino	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre
14	14	53	Femenino	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre
15	15	42	Femenino	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
16	16	48	Femenino	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre
17	17	57	Femenino	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre
18	18	48	Femenino	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces
19	19	55	Femenino	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre						
20	20	44	Femenino	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre				
21	21	50	Femenino	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre
22	22	48	Masculino	Nunca	Nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca
23	23	47	Masculino	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: TC20 4 Visible: 81 de 81 variables

ID	TC16	TC17	TC18	TC19	TC20	TC21	TC22	TC23	TC24	TC25	TC26	TC27	TC28	TC29	TC30
1	mpre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces
2	mpre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces								
3	mpre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
4	mpre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
5	mpre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces
6	mpre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
7	veces	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre						
8	veces	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre						
9	mpre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
10	mpre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
11	mpre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
12	mpre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre						
13	mpre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
14	mpre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
15	mpre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
16	mpre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre
17	mpre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces
18	veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces
19	mpre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre				
20	mpre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
21	mpre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre
22	unca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Nunca	A veces	Nunca	Nunca	Nunca	Nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Nunca
23	mpre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre

Vista de datos Vista de variables

Anexo 4: Confiabilidad de instrumentos

Fiabilidad de la variable trabajo colaborativo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	30

Se apreció una confiabilidad de 95% para el instrumento de la variable trabajo colaborativo. Esto significa que el instrumento es confiable y puede ser aplicado.

Fiabilidad de la variable relaciones interpersonales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	30

Se apreció una confiabilidad de 95.9% para el instrumento de la variable relaciones interpersonales. Esto significa que el instrumento es confiable y puede ser aplicado.

Detalle de la confiabilidad - Cuestionario Trabajo colaborativo

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Se expone y defiende las ideas, asimismo ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.	118.19	315.077	.636	.964
2. Se promueve el uso de recursos al realizar una actividad.	118.10	314.351	.624	.964
3. Se discuten los objetivos estratégicos en los equipos que trabajan.	118.23	318.702	.524	.965
4. Se estructura la meta grupal.	118.11	315.217	.664	.964
5. Se muestra la satisfacción de los integrantes por pertenecer al equipo de trabajo.	118.31	309.987	.694	.964
6. Se identifican con el equipo de trabajo.	118.06	312.619	.644	.964
7. Se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.	118.05	312.932	.671	.964
8. Para completar una actividad es necesario del apoyo mutuo.	118.13	314.606	.642	.964
9. Se coordina el trabajo en equipo en el mismo horario.	118.34	312.785	.649	.964
10. Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los colegas.	118.06	314.455	.626	.964
11. Se interactúa en el equipo de trabajo en las actividades de aprendizaje.	118.13	309.655	.759	.963
12. Se desarrolla el trabajo asignado con pertinencia y cohesión.	118.26	314.260	.681	.964
13. Se colabora para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente.	118.02	315.262	.683	.964
14. Se asume en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado.	118.21	312.070	.698	.963
15. Se asume con responsabilidad los objetivos planteados.	118.05	310.276	.796	.963
16. Se toma en cuenta el tamaño del grupo para dar responsabilidades del trabajo.	118.26	313.408	.661	.964
17. Se demuestra responsabilidad de cada colega cuando se encomienda un trabajo en grupo.	118.08	318.043	.567	.964
18. Se cumplen las tareas para lograr los objetivos en el tiempo establecido.	117.98	314.770	.711	.963
19. Se motiva la valoración individual y grupal.	118.37	308.532	.744	.963
20. Se realiza participación activa durante el desarrollo del trabajo.	118.18	316.050	.645	.964
21. Se aplican estrategias grupales que fortalezcan el aprendizaje.	118.19	314.323	.662	.964
22. Se realiza actividades teniendo en cuenta las características del grupo.	118.24	310.088	.716	.963
23. Se resuelve los problemas con facilidad que se presentan cuando realizan el trabajo en equipo.	118.23	309.784	.749	.963
24. Se mantiene una buena relación dentro del grupo de trabajo.	118.13	313.360	.720	.963
25. Se ayudan en grupo para solucionar conflictos.	118.19	309.831	.705	.963
26. Se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.	118.39	315.684	.609	.964
27. Se promueve la toma de decisiones colectivas durante el trabajo en equipo.	118.15	310.815	.779	.963

28. Se incentiva el desarrollo de habilidades para emitir opiniones personales y puntos de vista.	118.16	313.187	.687	.964
29. Se apoyan en el grupo de trabajo.	118.18	312.345	.706	.963
30. Se colaboran en el grupo de trabajo de manera responsable.	118.05	311.981	.719	.963

Detalle de la confiabilidad - Cuestionario Relaciones Interpersonales

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Se inicia y termina conversaciones con los colegas de manera fluida.	120.71	316.800	.762	.967
2. Se demuestra apertura de escucha con los compañeros.	120.66	316.588	.725	.968
3. Se realiza conversatorios en grupo sobre temas referentes al desarrollo de las actividades educativas.	120.71	315.029	.683	.968
4. Se mantiene una comunicación horizontal con las personas de la comunidad educativa.	120.68	315.534	.670	.968
5. Se expresa de manera libre y espontánea las ideas.	120.63	319.614	.701	.968
6. Se defiende y reclama los derechos en forma adecuada.	120.69	318.806	.643	.968
7. Se respeta la opinión de los demás.	120.58	313.198	.775	.967
8. Se demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás colegas.	120.60	311.523	.801	.967
9. Se ayuda a la persona que tiene problemas.	120.63	313.647	.795	.967
10. Se elogia y se dice cosas positivas de los demás colegas.	120.90	310.777	.774	.967
11. Se fomenta y colabora en actividades de desarrollo profesional.	120.95	310.473	.742	.967
12. Se interactúa demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística.	120.73	314.432	.694	.968
13. Se realiza participación en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución.	120.94	309.438	.777	.967
14. Se practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los colegas.	120.56	311.692	.803	.967
15. Se identifica las capacidades de los compañeros en el trabajo en equipo.	120.77	314.407	.764	.967
16. Se actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.	120.65	314.495	.772	.967
17. Se desarrolla buenas relaciones humanas que enriquecen la convivencia pacífica fortaleciendo la imagen docente.	120.66	313.474	.796	.967
18. Se educa y diserta con el ejemplo.	120.50	316.975	.713	.968
19. Se practica la puntualidad y la responsabilidad en la institución educativa.	120.48	321.205	.610	.968
20. Se practica el orden en todos los actos de la vida profesional.	120.58	316.641	.730	.968
21. Se respeta las funciones de los compañeros de labores.	120.47	316.286	.749	.967

22. Se respeta las decisiones de sus colegas a pesar de estar en desacuerdo con las decisiones tomadas.	120.74	317.473	.695	.968
23. Se practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.	120.58	318.543	.645	.968
24. Es tolerante y solidario con sus colegas.	120.48	325.696	.509	.969
25. Se muestra predispuesto para participar en el trabajo en equipo.	120.29	322.668	.633	.968
26. Se muestra asertivo para manejar los problemas con sus compañeros de labores.	120.65	323.872	.522	.969
27. Se apoyan las iniciativas en favor de los proyectos de innovación y planes de mejora que se implementen.	120.56	314.152	.739	.967
28. Existen buenas relaciones interpersonales con los demás docentes.	120.60	319.687	.644	.968
29. Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros.	120.48	321.172	.594	.968
30. Se realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.	120.45	322.350	.561	.969

Anexo 5: Certificado de validación de instrumentos

Juez 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mgtr. MARCO ANTONIO CANDIO MENOR

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de educación la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2020, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Magíster en Administración de la Educación.

El título del proyecto de investigación es: **“Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en docentes de la I.E. N° 0073 “Benito Juárez”- 2020”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Simone Ysela Jaime Gutierrez

D.N.I: 10354445

Juez 2

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. FLABIO PACA PANTIGOSO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de educación la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2020, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Magíster en Administración de la Educación.

El título del proyecto de investigación es: **“Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en docentes de la I.E. N° 0073 “Benito Juárez”- 2020”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Simone Ysela Jaime Gutierrez

D.N.I: 10354445

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Trabajo colaborativo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Interdependencia positiva														
1	Se expone y se defiende las ideas, asimismo ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.				X				X					X
2	Se promueve el uso de recursos al realizar una actividad.				X				X					X
3	Se discuten los objetivos estratégicos en los equipos que trabajo.				X				X					X
4	Se estructura la meta grupal.				X				X					X
5	Se muestra la satisfacción de los integrantes por pertenecer al equipo de trabajo.				X				X					X
6	Se identifican con el equipo de trabajo.				X				X					X
7	Se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.				X				X					X
8	Para completar una actividad es necesario del apoyo mutuo.				X				X					X
DIMENSIÓN 2: Interacción cara a cara														
9	Se coordina el trabajo en equipo en el mismo horario.				X				X					X
10	Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los colegas.				X				X					X
11	Se interactúa en el equipo de trabajo en las actividades de aprendizaje.				X				X					X
12	Se desarrolla el trabajo asignado con pertinencia y cohesión.				X				X					X
13	Se colabora para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente.				X				X					X
14	Se asume en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado.				X				X					X
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad individual-grupal														
15	Se asume con responsabilidad los objetivos planteados.				X				X					X
16	Se toma en cuenta el tamaño del grupo para dar responsabilidades del trabajo.				X				X					X
17	Se demuestra responsabilidad de cada colega cuando se encomienda un trabajo en grupo				X				X					X
18	Se cumplen las tareas para lograr los objetivos en el tiempo establecido.				X				X					X
19	Se motiva la valoración individual y grupal.				X				X					X
20	Se realiza participación activa durante el desarrollo del trabajo.				X				X					X
21	Se aplican estrategias grupales que fortalezcan el aprendizaje.				X				X					X
22	Se realiza actividades teniendo en cuenta las características del grupo.				X				X					X
DIMENSIÓN 4: Habilidades de destrezas interpersonales-grupales														
23	Se resuelve los problemas con facilidad que se presentan cuando realizan el trabajo en equipo.				X				X					X
24	Se mantiene una buena relación dentro del grupo de trabajo.				X				X					X
25	Se ayudan en grupo para solucionar conflictos.				X				X					X

26	Se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.				X				X				X
27	Se promueve la toma de decisiones colectivas durante el trabajo en equipo.				X				X				X
28	Se incentiva el desarrollo de habilidades para emitir opiniones personales y puntos de vista.				X				X				X
29	Se apoyan en el grupo de trabajo.				X				X				X
30	Se colaboran en el grupo de trabajo de manera responsable.				X				X				X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Candia Menor Marco Antonio** **DNI:10050551**

Especialidad del validador: **Asesor Teórico - Metodológico**

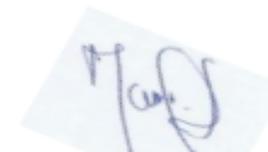
14 de Julio del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Relaciones interpersonales

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Comunicación														
1	Se inicia y termina conversaciones con los colegas de manera fluida.				X				X				X	
2	Se demuestra apertura de escucha con los compañeros.				X				X				X	
3	Se realiza conversatorios en grupo sobre temas referentes al desarrollo de las actividades educativas.				X				X				X	
4	Se mantiene una comunicación horizontal con las personas de la comunidad educativa.				X				X				X	
5	Se expresa de manera libre y espontánea las ideas.				X				X				X	
6	Se defiende y reclama los derechos en forma adecuada.				X				X				X	
7	Se respeta la opinión de los demás.				X				X				X	
8	Se demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás colegas.				X				X				X	
9	Se ayuda a la persona que tiene problemas.				X				X				X	
10	Se elogia y se dice cosas positivas de los demás colegas.				X				X				X	
11	Se fomenta y colabora en actividades de desarrollo profesional.				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: Liderazgo														
12	Se interactúa demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística.				X				X				X	
13	Se realiza participación en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución.				X				X				X	
14	Se practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los colegas.				X				X				X	
15	Se identifica las capacidades de los compañeros en el trabajo en equipo.				X				X				X	
16	Se actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.				X				X				X	
17	Se desarrolla buenas relaciones humanas que enriquecen la convivencia pacífica fortaleciendo la imagen docente.				X				X				X	
18	Se educa y diserta con el ejemplo.				X				X				X	
19	Se practica la puntualidad y la responsabilidad en la institución educativa.				X				X				X	
20	Se practica el orden en todos los actos de la vida profesional.				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: Conflicto														
21	Se respeta las funciones de los compañeros de labores.				X				X				X	
22	Se respeta las decisiones de sus colegas a pesar de estar en desacuerdo con las decisiones tomadas.				X				X				X	
23	Se practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.				X				X				X	
24	Es tolerante y solidario con sus colegas.				X				X				X	



25	Se muestra predispuesto para participar en el trabajo en equipo.				X			X			X
26	Se muestra asertivo para manejar los problemas con sus compañeros de labores.				X			X			X
27	Se apoyan las iniciativas en favor de los proyectos de innovación y planes de mejora que se implementen.				X			X			X
28	Existen buenas relaciones interpersonales con los demás docentes.				X			X			X
29	Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros.				X			X			X
30	Se realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.				X			X			X

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candia Menor, Marco Antonio DNI: 10050551

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

14 de Julio del 2020

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Trabajo colaborativo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Interdependencia positiva														
1	Se expone y se defiende las ideas, así mismo ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.				X				X				X	
2	Se promueve el uso de recursos al realizar una actividad.				X				X				X	
3	Se discuten los objetivos estratégicos en los equipos que trabajo.				X				X				X	
4	Se estructura la meta grupal.				X				X				X	
5	Se muestra la satisfacción de los integrantes por pertenecer al equipo de trabajo.				X				X				X	
6	Se identifican con el equipo de trabajo.				X				X				X	
7	Se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.				X				X				X	
8	Para completar una actividad es necesario del apoyo mutuo.				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: Interacción cara a cara														
9	Se coordina el trabajo en equipo en el mismo horario.				X				X				X	
10	Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los colegas.				X				X				X	
11	Se interactúa en el equipo de trabajo en las actividades de aprendizaje.				X				X				X	
12	Se desarrolla el trabajo asignado con pertinencia y cohesión.				X				X				X	
13	Se colabora para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente.				X				X				X	
14	Se asume en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado.				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad individual-grupal														
15	Se asume con responsabilidad los objetivos planteados.				X				X				X	
16	Se toma en cuenta el tamaño del grupo para dar responsabilidades del trabajo.				X				X				X	
17	Se demuestra responsabilidad de cada colega cuando se encomienda un trabajo en grupo				X				X				X	
18	Se cumplen las tareas para lograr los objetivos en el tiempo establecido.				X				X				X	
19	Se motiva la valoración individual y grupal.				X				X				X	
20	Se realiza participación activa durante el desarrollo del trabajo.				X				X				X	
21	Se aplican estrategias grupales que fortalezcan el aprendizaje.				X				X				X	
22	Se realiza actividades teniendo en cuenta las características del grupo.				X				X				X	
DIMENSIÓN 4: Habilidades de destrezas interpersonales-grupales														

23	Se resuelve los problemas con facilidad que se presentan cuando realizan el trabajo en equipo.			X			X			X
24	Se mantiene una buena relación dentro del grupo de trabajo.			X			X			X
25	Se ayudan en grupo para solucionar conflictos.			X			X			X
26	Se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.			X			X			X
27	Se promueve la toma de decisiones colectivas durante el trabajo en equipo.			X			X			X
28	Se incentiva el desarrollo de habilidades para emitir opiniones personales y puntos de vista.			X			X			X
29	Se apoyan en el grupo de trabajo.			X			X			X
30	Se colaboran en el grupo de trabajo de manera responsable.			X			X			X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente para medir la variable "Trabajo colaborativo", puede ser aplicado el cuestionario en su integridad

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Paca Pantigoso, Flabio Romeo

DNI: 01212856

Especialidad del validador: Metodólogo en investigación, Estadística

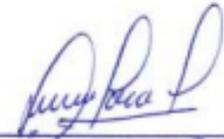
Lima, 30 de junio del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 F. Romeo Paca P.
 DNI 01212856

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Relaciones interpersonales

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
DIMENSIÓN 1: Comunicación														
1	Se inicia y termina conversaciones con los colegas de manera fluida.				X				X				X	
2	Se demuestra apertura de escucha con los compañeros.				X				X				X	
3	Se realiza conversatorios en grupo sobre temas referentes al desarrollo de las actividades educativas.				X				X				X	
4	Se mantiene una comunicación horizontal con las personas de la comunidad educativa.				X				X				X	
5	Se expresa de manera libre y espontánea las ideas.				X				X				X	
6	Se defiende y reclama los derechos en forma adecuada.				X				X				X	
7	Se respeta la opinión de los demás.				X				X				X	
8	Se demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás colegas.				X				X				X	
9	Se ayuda a la persona que tiene problemas.				X				X				X	
10	Se elogia y se dice cosas positivas de los demás colegas.				X				X				X	
11	Se fomenta y colabora en actividades de desarrollo profesional.				X				X				X	
DIMENSIÓN 2: Liderazgo														
12	Se interactúa demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística.				X				X				X	
13	Se realiza participación en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución.				X				X				X	
14	Se practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los colegas.				X				X				X	
15	Se identifica las capacidades de los compañeros en el trabajo en equipo.				X				X				X	
16	Se actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.				X				X				X	
17	Se desarrolla buenas relaciones humanas que enriquecen la convivencia pacífica fortaleciendo la imagen docente.				X				X				X	
18	Se educa y diserta con el ejemplo.				X				X				X	
19	Se practica la puntualidad y la responsabilidad en la institución educativa.				X				X				X	
20	Se practica el orden en todos los actos de la vida profesional.				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: Conflicto														
21	Se respeta las funciones de los compañeros de labores.				X				X				X	
22	Se respeta las decisiones de sus colegas a pesar de estar en desacuerdo con las decisiones tomadas.				X				X				X	

23	Se practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.				X				X			X
24	Es tolerante y solidario con sus colegas.				X				X			X
25	Se muestra predispuesto para participar en el trabajo en equipo.				X				X			X
26	Se muestra asertivo para manejar los problemas con sus compañeros de labores.				X				X			X
27	Se apoyan las iniciativas en favor de los proyectos de innovación y planes de mejora que se implementen.				X				X			X
28	Existen buenas relaciones interpersonales con los demás docentes.				X				X			X
29	Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros.				X				X			X
30	Se realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.				X				X			X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si es suficiente para medir la variable "Relaciones interpersonales", puede ser aplicado el cuestionario en su integridad

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Paca Pantigoso, Flabio Romeo

DNI: 01212856

Especialidad del validador: Metodólogo en investigación, Estadística

Lima, 30 de junio del 2020

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 F. Romeo Paca P.
 DNI 01212856

Cálculo de los coeficientes V de Aiken

De las respuestas de los jueces:

MD	D	A	MA
1	2	3	4

Coficiente:

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

Donde:

V = V de Aiken

\bar{x} = Promedio de calificaciones de los jueces

k = Rango de calificaciones (Máximo – Mínimo = 4 – 1 = 3)

l = Calificación más baja posible

Los ítems son adecuados cuando los Valores V de Aiken con mayores o iguales a 0.70.

La siguiente tabla muestra los cálculos V de Aiken según las respuestas de los jueces:

Para la variable Trabajo colaborativo

		J1	J2	Media	DE	V Aiken	Interpretación
ITEM 1	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 2	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 3	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 4	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido

ITEM 5	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 6	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 7	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 8	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 9	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 10	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 11	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 12	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 13	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 14	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 15	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 16	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 17	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 18	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 19	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 20	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido

	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 21	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 22	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 23	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 24	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 25	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 26	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 27	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 28	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 29	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 30	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido

Conclusión: Dado que todos los ítems fueron validos en cuanto a Pertinencia, Relevancia y Claridad ($V \geq 0.7$ en todos los casos), el instrumento que mide el trabajo colaborativo es válido para su aplicación.

Para la variable relaciones interpersonales

		J1	J2	Media	DE	V Aiken	Interpretación
ITEM 1	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido

ITEM 2	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 3	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 4	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 5	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 6	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 7	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 8	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 9	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 10	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 11	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 12	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 13	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 14	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 15	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 16	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 17	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido

	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 18	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 19	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 20	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 21	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 22	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 23	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 24	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 25	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 26	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 27	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 28	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 29	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ITEM 30	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido

Conclusión: Dado que todos los ítems fueron validos en cuanto a Pertinencia, Relevancia y Claridad ($V \geq 0.7$ en todos los casos), el instrumento que mide la relaciones interpersonales es válido para su aplicación.

Anexo 6: Carta de Presentación

Lima, 27 de mayo del 2020

Carta P.022 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Ore Eusebio Javier.

Director

De la I.E. N° 0073 “Benito Juárez”.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **JAIME GUTIERREZ SIMONE YSELA**

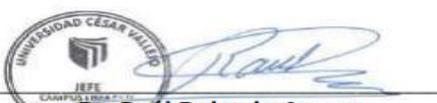
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **JAIME GUTIERREZ SIMONE YSELA** Identificado(a) con DNI N.° 10354445 y código de matrícula N° 7002293185; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

TRABAJO COLABORATIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA I.E. N° 0073 «BENITO JUAREZ», S.J.L.- 2020

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente.



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Anexo 7: OFICIO N° 053 -DG.IE.0073 “BJ” 2020.



“Año de la Universalización de la Salud”

Zarate, 03 de junio del 2020.

Doctor
Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA-CAMPUS LIMA ESTE.
DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
PRESENTE.-

ASUNTO : Autoriza a la Prof. Simone Ysela JAIME GUTIERREZ, estudiante del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, para que lleve a cabo entrevistas y/o encuestas, en la Institución Educativa N.º 0073 “Benito Juárez” .

Ref. : Carta P.022-2020 EPG-UCV LE.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia.

Por lo cual; debo manifestarle, mi autorización para que la Prof. Simone Ysela JAIME GUTIERREZ, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, lleve a cabo entrevistas y/o encuestas, con motivo de encontrarse desarrollando trabajo de investigación (tesis): TRABAJO COLABORATIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN DOCENTES DE LA I.E. N° 0073 “BENITO JUAREZ”,S.J.L. - 2020

Cábeme indicar, que, la mencionada docente deberá coordinar oportunamente con mi Despacho, para las acciones pertinentes.

Es propicia la ocasión, para expresarle mis consideraciones personales más distinguidas.

Atentamente



JAVIER OPÉ EUSEBIO
DIRECTOR GENERAL

JOE/DG.IE.0073 “BJ”
gir.

Anexo 8: Tablas de especificaciones

Tabla de Especificación – Variable Trabajo Colaborativo

Variable	Dimensiones	Peso	Ítems	Indicadores	N°	Preguntas
Trabajo colaborativo	Interdependencia positiva	27%	8	Expone y defiende ideas y promueve uso de recursos	1	Se expone y se defiende las ideas, asimismo ayuda a mejorar el conocimiento del grupo.
					2	Se promueve el uso de recursos al realizar una actividad.
				Objetivos estratégicos y meta grupal	3	Se discuten los objetivos estratégicos en los equipos que trabajo.
					4	Se estructura la meta grupal.
				Satisfacción e identidad de equipo	5	Se muestra la satisfacción de los integrantes por pertenecer al equipo de trabajo.
					6	Se identifican con el equipo de trabajo.
				Establece acuerdos y apoyo mutuo	7	Se establecen acuerdos generales, aunque haya opiniones diferentes.
					8	Para completar una actividad es necesario del apoyo mutuo.
	Interacción cara a cara	20%	6	Coordinación e interacción del trabajo en equipo	9	Se coordina el trabajo en equipo en el mismo horario.
					10	Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todos los colegas.
					11	Se interactúa en el equipo de trabajo en las actividades de aprendizaje.
				Desarrollo y colaboración del trabajo asignado	12	Se desarrolla el trabajo asignado con pertinencia y cohesión.
					13	Se colabora para que los trabajos asignados se desarrollen adecuadamente.
					14	Se asume en forma compartida los resultados del trabajo desarrollado.
	Responsabilidad individual y grupal	27%	8	Asume objetivos y tamaño de grupo	15	Se asume con responsabilidad los objetivos planteados.
					16	Se toma en cuenta el tamaño del grupo para dar responsabilidades del trabajo.

				Demuestra responsabilidad, cumplimiento y motivación individual y grupal	17	Se demuestra responsabilidad de cada colega cuando se encomienda un trabajo en grupo		
					18	Se cumplen las tareas para lograr los objetivos en el tiempo establecido.		
					19	Se motiva la valoración individual y grupal.		
				Participación activa, estrategias y actividades en grupo	20	Se realiza participación activa durante el desarrollo del trabajo.		
					21	Se aplican estrategias grupales que fortalezcan el aprendizaje.		
					22	Se realiza actividades teniendo en cuenta las características del grupo.		
	Habilidades de destrezas interpersonales y grupales	27%	8	Resuelve los problemas con facilidad	23	Se resuelve los problemas con facilidad que se presentan cuando realizan el trabajo en equipo.		
					Mantiene buenas relaciones y ayuda a solucionar conflictos	24	Se mantiene una buena relación dentro del grupo de trabajo.	
				Confianza, toma de decisiones, desarrollo de habilidades		25	Se ayudan en grupo para solucionar conflictos.	
					26	Se puede confiar en cualquier miembro del grupo de trabajo.		
27					Se promueve la toma de decisiones colectivas durante el trabajo en equipo.			
Apoyo y colaboración en el grupo							28	Se incentiva el desarrollo de habilidades para emitir opiniones personales y puntos de vista.
							29	Se apoyan en el grupo de trabajo.
								30
Total		100%	30					

Tabla de Especificación – Variable Relaciones Interpersonales

Variable	Dimensiones	Peso	Ítems	Indicadores	N°	Preguntas
Relaciones interpersonales	Comunicación	37%	11	Conversaciones fluida y apertura de escucha	1	Se inicia y termina conversaciones con los colegas de manera fluida.
					2	Se demuestra apertura de escucha con los compañeros.
				Conversatorio en grupo y comunicación horizontal	3	Se realiza conversatorios en grupo sobre temas referentes al desarrollo de las actividades educativas.
					4	Se mantiene una comunicación horizontal con las personas de la comunidad educativa.
				Expresión libre, defensa de derechos y respeto de opiniones	5	Se expresa de manera libre y espontánea las ideas.
					6	Se defiende y reclama los derechos en forma adecuada.
					7	Se respeta la opinión de los demás.
				Preocupación y ayuda en los problemas	8	Se demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás colegas.
					9	Se ayuda a la persona que tiene problemas.
				Elogio, fomento y colaboración	10	Se elogia y se dice cosas positivas de los demás colegas.
					11	Se fomenta y colabora en actividades de desarrollo profesional.
	Liderazgo	30%	9	Interacción y participación	12	Se interactúa demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística.
					13	Se realiza participación en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución.
				Democracia e identificación de capacidades	14	Se practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los colegas.
					15	Se identifica las capacidades de los compañeros en el trabajo en equipo.
				Actúa con Integridad	16	Se actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.
				Buenas relaciones y educa con el ejemplo	17	Se desarrolla buenas relaciones humanas que enriquecen la convivencia pacífica fortaleciendo la imagen docente.
					18	Se educa y diserta con el ejemplo.
				Puntualidad, responsabilidad y orden	19	Se practica la puntualidad y la responsabilidad en la institución educativa.

				20	Se practica el orden en todos los actos de la vida profesional.
				21	Se respeta las funciones de los compañeros de labores.
			Respeto de funciones y decisiones, promueve la responsabilidad	22	Se respeta las decisiones de sus colegas a pesar de estar en desacuerdo con las decisiones tomadas.
				23	Se practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.
				24	Es tolerante y solidario con sus colegas.
			Tolerante, solidario y predisposición	25	Se muestra predispuesto para participar en el trabajo en equipo.
				26	Se muestra asertivo para manejar los problemas con sus compañeros de labores.
			Asertivo para problemas y apoyo de iniciativas	27	Se apoyan las iniciativas en favor de los proyectos de innovación y planes de mejora que se implementen.
				28	Existen buenas relaciones interpersonales con los demás docentes.
			Buenas relaciones y planificación colegiada	29	Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros.
				30	Se realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.
Total	Conflicto	33%	10		
		100%	30		