



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en docentes de dos
Instituciones Educativas de Piura, 2019.**

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

AUTORA:

Mary López Helguero (ORCID: 0000-0001-9955-2240)

ASESOR:

Dr. César Eduardo Ulloa Parravicini (ORCID: 0000-0002-0127-157)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso, luz que me ilumina y bendice en cada proyecto de mi vida.

A mis queridos hijos Duslen, Amira y Astrid que son mi mayor motivo para seguir creciendo profesionalmente.

A mi querida madre y hermanos que con su amor y apoyo, me dan la fortaleza para continuar logrando mis metas profesionales.

Br. López Helguero, Mary

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi Dios todo poderoso por permitirme alcanzar este logro tan anhelado.

A mi querida familia por darme su apoyo constante.

Al personal directivo, docentes, padres de familia y estudiantes de las Instituciones Educativas 14012 San Martín de Porres y San Juan Bautista del Asentamiento Humano San Martín del Distrito Veintiséis de Octubre de la provincia de Piura, por permitirme aplicar mi proyecto de investigación.

A mis docentes asesores de la universidad “César Vallejo” que con su profesionalismo orientaron todo el proceso hasta lograr la culminación de mi tesis.

¡Muchas Gracias!

Br. López Helguero, Mary

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas y figuras	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	15
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
2.2 Operacionalización de variables.....	16
2.3 Población, muestra y muestreo.....	18
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5 Métodos de análisis de datos	20
2.6 Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	
Anexo 1. Instrumentos.	
Anexo 2. Ficha de juez validador de instrumento	
Anexo 3. Matriz de validación de instrumentos	
Anexo 4. Matriz de consistencia	
Anexo 5. Base de datos para Alfa de Cronbach	
Anexo 6. Figuras de cruce de variables y dimensiones	

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1. Población	18
Tabla 2. Correlación relaciones interpersonales y trabajo colaborativo docente	22
Tabla 3. Relaciones interpersonales y trabajo colaborativo	23
Tabla 4. Correlación habilidades comunicativas y trabajo colaborativo docente.....	24
Tabla 5. Habilidades comunicativas y trabajo colaborativo	24
Tabla 6. Correlación compromiso organizacional e innovación docente.....	25
Tabla 7. Compromiso organizacional y trabajo colaborativo.....	26
Tabla 8. Correlación entre estilo de liderazgo y trabajo colaborativo docente.....	27
Tabla 9. Estilos de liderazgo y trabajo colaborativo.....	27

RESUMEN

La tesis denominada Relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en docentes de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019, elaborada con la finalidad de obtener el grado académico de Maestro en Administración de la Educación, tuvo como objetivo el determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, especialmente de aquellos que se encuentran ubicadas en la avenida Jorge Chávez pertenecientes al Asentamiento Humano “San Martín” del distrito Veintiséis de octubre, por mencionar a las Instituciones Educativas N° 14012 “San Martín de Porres” y “San Juan Bautista”, el estudio, asumió el enfoque cuantitativo, tipo no experimental, y diseño correlacional, la población, estuvo conformado por 60 docentes y la muestra, es de tipo censal, en cuanto a las técnicas utilizadas, fue la encuesta, y los instrumentos, fueron dos cuestionarios, finalmente se llegó a las conclusiones que las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo de los docentes, tienen una correlación positiva perfecta, siendo valorados con un nivel regular por parte de los docentes, así mismo que las habilidades comunicativas de los maestros y el trabajo colaborativo que desarrollan, evidencia una correlación positiva perfecta, relación no tan a favor, debido a encontrarse en un nivel regular respecto a la valoración, y que el compromiso organizacional por parte de los docentes y del trabajo colaborativo que se desarrolla en la institución, están relacionados, sin embargo, el nivel de valoración es regular, finalmente que el estilo de liderazgo por parte del personal directivo y docente, conjuntamente con la presencia del trabajo colaborativo en la institución, muestran una relación positiva, sin embargo, fueron valorados con un nivel regular.

Palabras claves: Relación, trabajo, interpersonal, colaborativo.

ABSTRACT

The thesis called Interpersonal Relations and collaborative work in teachers of two Educational Institutions of Piura, 2019, worked in order to obtain the academic degree of Master in Education Administration, aimed to determine the relationship between interpersonal relationships and the collaborative teaching work of two Educational Institutions of Piura, especially those located on Jorge Chavez Avenue belonging to the “San Martín” Human Settlement of the Twenty-Sixth October District, to mention the Educational Institutions No. 14012 “San Martin de Porres ”And“ San Juan Bautista ”, the study, assumed the quantitative approach, non-experimental type, and correlational design, the population was made up of 60 teachers and the sample is of a census type, in terms of the techniques used, it was the survey, and the instruments, were two questionnaires, the conclusions that I The interpersonal relationships and the collaborative work of the teachers, have a perfect positive correlation, being valued with a regular level by the teachers, as well as the communicative skills of the teachers and the collaborative work they develop, evidence a perfect positive correlation , a relationship not so in favor, due to being at a regular level with respect to the assessment, and that the organizational commitment on the part of the teachers and the collaborative work carried out in the institution, are related, however, the level of assessment It is regular, finally that the leadership style by the management and teaching staff, together with the presence of collaborative work in the institution, show a positive relationship, however, they were valued at a regular level.

Keywords: Relationship, work, interpersonal, collaborative.

I. INTRODUCCIÓN

El logro de los objetivos a nivel de toda Institución Educativa, depende del compromiso que asuman los trabajadores que la integren y la capacidad de poder orientar los desempeños de dicho personal a la consecución de las metas trazadas y consignadas en los documentos de gestión, objetivos que deben ser alcanzados con el apoyo de todos, es decir a través de trabajo colaborativo, pero el dilema consiste en lograr dicho propósito para que especialmente los docentes admitan que el trabajo colaborativo, no solo beneficia en cuanto al logro de lo propuesto en la visión de la escuela, sino que debe constituirse en la misión que conlleve a lo deseado por los que laboramos en el sector educación como es el logro de aprendizajes y formación integral de los estudiantes.

El problema, no solo radica en las escuelas, es un inconveniente a nivel de todas las instituciones de índole público o privado y desde todos los contextos, por mencionar el país de Japón, que asume el bienestar para las instituciones, si es que sus miembros trabajan colaborativamente y que uno de los inconvenientes para lograrlo, proviene de las malas relaciones humanas que se presentan en los entornos de trabajo, por ello exige en todo trabajador antes de iniciar su labor someterse a una preparación que tiene por objetivo empoderarse en primer lugar de la misión y visión institucional, así como del fortalecimiento de las capacidades blandas para que el trabajador, gestione de la mejor manera sus emociones, es decir el interés por el bienestar de la persona con sus pares para poder trabajar colaborativamente y lograr las metas propuestas.

El ministerio de educación, a través de la implementación de políticas educativas, viene impulsando una serie de programas y documentos orientadores que promueven el trabajo colaborativo a partir de las buenas relaciones interpersonales, por ello es que existen dos marcos del buen desempeño, tanto para el personal directivo como docente, que asumen los perfiles que el país quiere para dichos trabajadores de la educación y con ello se propone estrategias que garanticen la presencia de ambas variables en todas las instituciones educativas, pues en nuestro país conforme así lo expresan las evaluaciones de desempeño aplicados por el Ministerio de Educación de manera descentralizada, arrojan inconvenientes para el trabajo en equipo y más aún

colaborativo, sin dejar de lado las relaciones interpersonales como causa para lograr dicho propósito.

El problema de poder trabajar colaborativamente a nivel de docentes en los colegios de la región Piura, especialmente de aquellos que se encuentran ubicadas en la avenida Jorge Chávez pertenecientes al Asentamiento Humano “San Martín” del distrito Veintiséis de octubre, por mencionar a las Instituciones Educativas N° 14012 “San Martín de Porres” y “San Juan Bautista”, se evidencia en el incumplimiento de las actividades propuestas en los documentos de gestión, así como en la capacidad de poder lograr una comunicación efectiva y precisa entre todos los actores de la comunidad educativa, lo que debe conllevar al análisis de las actitudes que se están asumiendo por parte de cada uno de los integrantes de la entidad y sobre todo de las normas de convivencia que rigen a las instituciones para la promoción de un pertinente trabajo colaborativo.

El presente estudio, pretende encontrar aquella relación que existe entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo de los docentes en la escuela, interesa la identificación de las posibles causas y el efecto que ocasionan, para que de manera consolidada, analizada e interpretada, los docentes puedan emitir un juicio de valor acerca del verdadero valor que tiene el trabajo colaborativo y sobre todo de las buenas relaciones interpersonales que deben primar en toda entidad, más aun siendo de función educativa.

El presente estudio de carácter científico, como la misma metodología de trabajo lo exige, requiere de fundamentos que avalen lo que sostiene, y ello se logra a través del análisis de resultados obtenidos de investigaciones ejecutadas con anterioridad, pero que guardan relación con la presente, ya sea en cuanto a las variables consideradas, como en sus dimensiones o en los mismos sujetos de estudio, por ello mencionamos a continuación algunos antecedentes teóricos de diferentes contextos.

Bolaños (2015) sustentó la tesis que denominó “Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos” ante la Universidad Rafael

Landívar, con el propósito de encontrar el motivo por el que se originan los conflictos entre el personal de una institución y en este caso el de los que asumen el trabajo de carácter administrativo, pero el estudio, se enfocó en indagar sobre cómo es que eran las relaciones tanto amicales como laborales entre los trabajadores de este rubro, lo que permitió luego del recojo de información y su respectivo análisis, el determinar que no existía relación, debido a que las relaciones entre los maestros se daban de la mejor manera, un buen grado de comunicación, mucha comprensión a pesar que respecto al manejo de conflictos no fue tan evidente, pero las relaciones eran buenas, por consiguiente no se evidenciaba injerencia sobre los procesos de carácter administrativo que se desarrollaban en la escuela, además se pudo constatar que el nivel de coordinación para la planificación, era muy adecuada, incluso, la relación con los actores educativos, por mencionar los que no se encuentran directamente laborando con los docentes pero que forman parte de los propósitos institucionales, al referirnos a los padres, el grado de comunicación era aceptable, en cuanto al manejo de conflictos se pudo apreciar, que la mayoría en cuanto presienten la generación de un conflicto optan por evitarlo, es decir no muestran interés por generar los conflictos, al contrario expresan toda su intención por evitarla, se encontraron como resultados que la mayoría de los docentes tienen pocos años en la institución, lo que podría expresar que se cuidan de mantener buenas relaciones humanas con sus compañeros pues recién están reinsertándose a la labor docente.

Vásquez (2018) se propuso presentar la tesis titulada “*Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén - 2017*” experiencia presentada en la Universidad César Vallejo, con la intención de la Maestría en Administración, investigación que consideró como objetivo encontrar si es que existía alguna relación referida a las relaciones interpersonales, conjuntamente con la motivación laboral, propósito que, como conclusiones, desde luego se encontró de alguna manera alta y significativa, tanto para las habilidades de tipo comunicativa, con lo concerniente a la motivación laboral, debiendo además indicar que el compromiso organizacional presentado o sostenido por los docentes era otro aspecto con mucha relación, y desde luego, lo correspondiente al liderazgo que no podía faltar, en tal sentido el proyecto hace hincapié en las medidas que deben tomarse para mejorar las relaciones con la finalidad

de garantizar una buena motivación y por su puesto mejores resultados a nivel educativo que se vean reflejadas en los logros de los estudiantes, es decir mejores maestros, mejores alumnos.

Quintana (2017) presentó un estudio titulado “*Relaciones interpersonales y su grado de correlación con la función docente en la institución educativa secundaria “Politécnico Huáscar” de la ciudad de Puno, durante el año escolar 2016*” experiencia que hiciera llegar a la Universidad Nacional Del Altiplano, para que dentro de lo estipulado y en cumplimiento de todos los requisitos exigidos contar con el título en la especialidad de lengua, literatura, psicología y filosofía, cabe indicar que se planteó como objetivo, la determinación del grado de correlación que podía presentarse entre las relaciones interpersonales con la función docente, investigación que arrojaría como conclusiones la existencia de dicha relación de manera alta y directa, por consiguiente y para bienestar de la institución, fue favorable al medir lo relacionado a la práctica de inclusión, sin dejar de mencionar el control y algo tan importante como el afecto, así también por lo consiguiente, hace referencia a la función que realiza el docente, y lo presenta de manera pertinente en relación tanto para lo que concierne a la enseñanza, sin descuidar el aprendizaje y la ejecución de algunas actividades de índole extracurriculares, tal es el caso de la orientación al alumnado, el grado de escucha y atención a la comunidad, lo que llama la atención que se menciona la actualización pedagógica así como aquellas actividades consideradas de planeación, y un proceso un poco difícil como la evaluación institucional.

Lachira y Lachira (2018) tuvieron la excelente idea de elaborar la tesis denominada “*Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la institución educativa 14753 María Leonor Fiestas de Vargas del distrito de Colan, provincia de Paita, departamento de Piura, abril-diciembre 2016.*”, ello debido a que cursaron estudios en la Universidad Señor de Sipán, con la finalidad de licenciarse en administración pública, debiendo proponerse como objetivo todo un proceso de análisis de las relaciones interpersonales de los docentes pero entendida como una herramienta muy importante para la mejora

del clima dentro de la organización, estudio que luego del análisis de toda la información que se pudo recoger, llegó a concluir que como algo curioso, las relaciones interpersonales eran perjudicadas por la presencia de rumores entre los mismos colegas, que desde luego y sin lugar a duda afectaban la comunicación entre ellos y por ende a las relaciones interpersonales, sin embargo no se descarta las buenas relaciones provenientes del alto grado de entusiasmo, como el nivel bien marcado de la empatía y el espíritu de ayuda entre ellos, para trabajar colaborativamente en busca de objetivos comunes, para seguir agregando, se evidencia la delegación de funciones, el anhelo de innovar su práctica y lo que no podía faltar, el respeto a las normas elaboradas por los docentes que al final incidía en la toma de decisiones con argumento y sustento, por consiguiente a mejores relaciones, mejor clima.

El estudio, como toda investigación, tiene que fundamentar sus variables como las dimensiones a considerar, por ello a continuación se citan conceptualizaciones de investigadores y estudiosos del tema para ir teniendo una idea más clara de lo que se aboca la investigación, los mismos que detallamos a continuación:

El tema referido a las **relaciones interpersonales**, viene siendo estudiada hace muchos años, pero siempre existe un grado de coincidencia en los estudiosos, pues entre las causas o los efectos figuran los mismos aspectos, Silviera (2014) al respecto indica lo siguiente:

La refiere como un conglomerado de interacciones de carácter eficiente que se presentan entre dos personas o más donde predomina la comunicación, como medio favorable, y desde luego aquello referido a la expresión de las emociones para plantear sus ideas, pero también es visto como el inicio de muchas oportunidades o distracción de la gente. Algunos autores expresan que de ahí nace el aprendizaje, sin embargo, otras dicen que es donde surgen los malestares y el estado de ánimo no tan agradable de los sujetos, pero, al final son procesos indiscutiblemente fundamentales en la gente, debido a que por ello se genera el crecimiento humano, y se marcan las relaciones personales, nuestros rasgos de conducta en la sociedad (p.16).

En ese sentido, no se puede vivir sin generar alguna relación, incluso presente en la familia y luego en la sociedad, como en el contexto laboral, para mencionar a la escuela para los docentes.

El mencionar o referirnos a la **importancia de las relaciones interpersonales**, es mencionar a la comunicación como algo inherente en la persona para poder socializarse con los demás, ya que no se constituye en un ser aislado. Rubio (2005) al respecto, agrega lo siguiente:

Se debe enfocar desde el sector educación, pues para ubicarnos en la escuela, son esas relaciones que permiten el cumplimiento de tareas, disposiciones y funciones previstas o planificadas para la obtención de las metas, pues cada uno de los docentes u otros actores educativos requieren relacionarse para tener en claro lo que se desea y como se debe hacer, pues sin las debidas y pertinentes relaciones no se tendría un sentido o no se contaría con una ruta para seguir por el camino correcto de poder brindar un buen servicio y desde luego arrojar un mejor producto, y aquí nuevamente convocamos a la comunicación como ese canal fundamental para lograr unas buenas relaciones interpersonales, con ella abra un ideal intercambio de experiencias, el trabajo será fructífero si los mensajes son bien dados o percibidos, y el grado de comunicación debe ser el mismo para todos, pues todos nos movemos al mismo ritmo, nadie es más que otro, la escuela por ejemplo, es vista como una familia y en ese sentido la comunicación debe ser clara y oportuna.

Las relaciones interpersonales en la escuela, se constituyen en el medio para lograr satisfacción en el centro de trabajo, y más aún por ser un espacio donde se imparte educación y se forma a personas, esa relación debe ser la más adecuada, los docentes son el reflejo de los estudiantes y una mala relación entre ellos seria crucial para los estudiantes.

Las **dimensiones de las relaciones interpersonales**, que se conocen son muchas, pero nos abocaremos al estudio de aquellas que tienen relación con el presente estudio. Albores (2005), Amorós (2007) y Gadow (2010) mencionan las siguientes:

Habilidades comunicativas

Concebida como aquella capacidad con la que cuenta el ser humano para poder hacer conocer a los demás sus necesidades, inquietudes y puntos de vista, y no queremos que se entienda solo como la expresión verbal, pues también nos podemos manifestar por gestos, la postura del cuerpo, y aquí queremos dejar en claro que en algunas instituciones se viene trabajando mucho la expresión gestual para demostrar a los demás el afecto, el buen trato y la cordialidad.

Compromiso organizacional

Fundamental en cualquier trabajador que se siente a gusto donde labora, no concebimos a un docente laborando donde no se siente bien, no hay identificación con la misión, es decir un compromiso y amor para la institución que se vea reflejado en sus actos y el esfuerzo que ponga para hacer quedar bien siempre al lugar donde trabaja, algunos lo relacionan con la bien puesta de la camiseta.

Estilos de liderazgo

Cuando hablamos de compromiso o de clima institucional, de inmediato decimos vamos a medir la capacidad de liderazgo, o aquel estilo que asumen los trabajadores de una institución educativa, para convencer a los demás involucrarse con los objetivos comunes, y decimos el estilo de liderazgo, es el más adecuado, porque impera, la comunicación horizontal, se toman decisiones con la participación de todos, se respetan las normas pero también los derechos, se obra con justicia y otras cualidades que nos hablan de la existencia de un buen liderazgo institucional (pp.18-20).

En ese sentido, es primordial, que, para garantizar una buena convivencia, se ejerza un buen liderazgo, no solo en la parte directiva, pues corresponde a todos asumir responsabilidades de liderazgo si es que queremos lograr lo que pretendemos en bienestar institucional.

Las **relaciones interpersonales entre docentes**, depende el grado como se promueva, será beneficioso o perjudicial para la escuela. Ararteko, (2010) explica lo siguiente:

Los que vivimos el día a día en la gestión de la escuela, sabemos que, para lograr las metas, nos constituimos en equipos de trabajo o comisiones por tarea, y el cumplimiento de las mismas de acuerdo al grado de esfuerzo que se tenga puede originar cierto tipo de malestar entre los docentes, debido a que algunos consideran que tienen mayor tarea que los otros, o porque simplemente alguien no cumplió con lo programado que es lo más perjudicial, en ese sentido se pide la templanza del maestro para poder diferenciar entre aquellos inconvenientes y la imagen de la institución reflejada en la satisfacción de los padres o estudiantes, no con ello queremos decir que no se presentarán riñas o malos entendidos, pues somos conscientes que hasta en una familia de a dos, los problemas se presentan, sin embargo queremos incidir en la capacidad para solucionar el problema o para evitarlo, sin dejar de lado el cumplimiento de las obligaciones (pp.14-15).

Por consiguiente, de lo expuesto, queda en claro que las relaciones pueden ser buenas o malas, pero sobre ellas impera la satisfacción de generar el mejor clima, la mejor comunicación y el respeto hacia los demás, sobre todo de los estudiantes que perciben el grado de aquellas relaciones.

El **trabajo colaborativo**, viene siendo mencionado o entendido como el trabajo en equipo, sin embargo, debemos tener en cuenta como lo enfocamos. Vaillant (2016) expresa que:

La definición, está enmarcada en aquella disposición para trabajar en conjunto, es decir, todos aportamos para lograr algo o solucionar un problema, desde el punto de vista que todos son escuchados y los aportes suman, en este proceso no hay individualidades, todas las posiciones son valiosas, donde el aprendizaje es de equipo el fortalecimiento de capacidades se debe al aporte de todos, los espacios de diálogo

y reflexión tienen un solo propósito, velar por el cumplimiento de metas comunes, donde las necesidades detectadas son la prioridad (p.11).

En este aspecto, si debemos aclarar algo que se avizora, sobre todo cuando a nivel de comisiones, se delega para trabajar en equipo, y muchas veces los docentes estamos presentes como en grupo, pero los aportes no son evidentes, o no se aporta o se limita a la crítica de lo encomendado.

El trabajo colaborativo es muy importante, pues para la escuela se presentan una serie de ventajas que van para los mismos actores, como para la escuela y comunidad. Vaillant (2016) menciona las siguientes:

En primer lugar, permite lograr o encontrar las soluciones sobre aquellos inconvenientes que se pueden presentar, pues bien es sabido que cuantos más aportes, mejores soluciones o posibilidades de salir adelante.

Además, se tiene presente que el equipo se hace más fuerte, se asumen responsabilidades como un conjunto de personas con los mismos anhelos y expectativas para mejorar el trabajo, las ideas surgen, se siente respaldo de todo un grupo en lo actuado.

No solo estamos hablando de una idea expuesta por una persona, sino de un aporte de un conjunto de trabajadores, que se constituye en todo un capital social, que desde luego empodera, brinda confianza y promueve valor por los usuarios o la comunidad, es aporte institucional.

Cuanto mayor sean los aportes, estaremos diciendo que estamos en la capacidad de ahorrar tiempo y dinero, es decir no hacemos las cosas de diferente manera e independientemente, sino todos aportamos hacia el mismo objetivo, unimos esfuerzos, en el mismo tiempo muchas personas aportamos sobre algo en común (p.15).

Después de lo acontecido, podemos darnos cuenta de la gran importancia que tiene el trabajo colaborativo, no solo para el fortalecimiento de capacidades de un conjunto, sino para la satisfacción y logro de metas de toda una institución.

En cuanto a las **dimensiones del trabajo colaborativo**, debemos considerar aquellas que se relacionen o puedan explicar la intención del estudio. Glinz (2005) menciona los siguiente:

La cooperación, cuando los docentes muestran apoyo entre ellos para fortalecer sus capacidades expresadas no solo en conocimientos, sino en habilidades y sobre todo en actitudes, esto se evidencia en el trabajo en equipo, donde impera la socialización, comparten todo cuanto cuentan para lograr los propósitos establecidos, o las metas propuestas.

La responsabilidad, demostrado en el cumplimiento de las actividades asignadas, frente a ello, se establecen metas a nivel de grupo y existe el compromiso de cumplir con ellos, y qué mejor de manera colaborativa, el nivel de responsabilidad contagia a los demás y fortalece al grupo.

La comunicación, esencial para la comprensión de lo propuesto, la comunicación convence, motiva, felicita, propone y sobre todo genera buenas relaciones, una comunicación asertiva en bienestar del equipo para una excelente colaboración de tareas mutuas (p.3).

Estas dimensiones, consideramos las más pertinentes para el sentido del estudio, pues además se relaciona con el trabajo real que se lleva a cabo en las escuelas por los docentes en todos los niveles y modalidades.

Las **relaciones que se vive en las Instituciones Educativas**, son diversas, pues de cómo se manejen depende de muchos factores, dentro de ellas las capacidades de sus miembros, que, para el presente caso son los directivos, docentes, administrativos, padres y escolares. Zupuría (2015) al referirse a ellos expresa que:

En las instituciones, nos vamos a encontrar con colegas que tienen diferente tipo de afrontar los problemas o inconvenientes y en este caso le llamaremos tipos de relaciones como, es el caso del tipo agresivo, caracterizada o presente en personas

que, para solucionar un problema, piensan que el único camino es recurrir a la agresión, y su característica es violenta. Existen personas que optan más bien por un tipo manipulador, llegando a basarse tal vez en el conocimiento, la antigüedad o el cargo en sí, para influenciar sobre el otro obligándole a que realice las cosas de manera no tan justa y equitativa, ponen en juego ciertas estrategias no tan adecuadas para manipular al compañero. Luego podemos mencionar el de tipo pasivo, donde a pesar de la experiencia y la capacidad con la que puedan contar, no la ponen en manifiesto, es decir son aquellas personas, que prefieren que otras decidan por ellos, siempre acatan ordenes, sean estas dadas con buen criterio o no, no se recomienda asumir este tipo de relaciones, pues en caso de originarse un problema de trascendencia son los que salen más afectados, pues tienen responsabilidad en ello. Finalmente tenemos el asertivo, que es lo ideal, el que se caracteriza por tener y exponer las alternativas de solución, el que busca involucrar a los demás con sus propuestas (p.12)

Estos tipos que hemos expuesto anteriormente nos relacionan a nosotros mismos, como que podemos de acuerdo al conocimiento que tenemos de nuestros colegas identificarlos en cada uno de ellos, pero lo importante de conocerlos, es poder reflexionar sobre ellos, para cambiar nuestro estilo de relacionarnos, pues se trata de trabajar en coordinación para el logro de los mismos objetivos.

Todo problema de cualquier estudio del tipo que asuma, tienen delimitarse una vez se cuente con su planteamiento, y mayormente se hace a través de interrogantes que involucran a las variables como a sus dimensiones, en ese sentido a continuación, se plantea la formulación del problema, expresada conforme a continuación:

¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019?

¿Cómo se relaciona las habilidades comunicativas y el trabajo colaborativo docente?

¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el trabajo colaborativo docente?

¿De qué manera se relacionan los estilos de liderazgo y el trabajo colaborativo docente?

El justificar el estudio debe partir por fundamentar su pertinencia, en este caso para el sector educación, por ende se precisa que ella radica en la intención de querer aportar hacia el bienestar de la educación, por tanto el docente es un elemento esencial en la tarea para lograr mejores aprendizajes en los estudiantes, pues este debe desenvolverse en un espacio donde impere el trabajo colaborativo, no se concibe a un docente trabajando de manera aislada, es por ello que se deben generar todas las condiciones para que el trabajo sea emotivo y fluido, y el presente trabajo busca ello, brindar experiencias de otros contextos sobre trabajo colaborativo y los efectos positivos que puede generar.

El estudio, se justifica, porque es necesario la apertura de proyectos que busquen el bienestar laboral, con ello se pone a disposición, no solo los aportes, sino las conclusiones y recomendaciones expresadas de lo que manifiesten los mismos actores, saber sus inquietudes para la mejora del trabajo, más aún si es que las recomendaciones provienen de las experiencias expresadas por los integrantes de la familia institucional.

El lograr un mejor servicio, depende de los que la brindamos, y en la escuela, somos los directivos y docentes quienes brindamos ese servicio, por consiguiente, existen beneficiarios de tal servicio, que en este caso son los estudiantes y los padres de familia que pertenecen a la sociedad, y en cuanto se evidencie trabajo bien organizado que conlleve a buenos resultados, será la población que este atenta para promover a la institución o no recomendar el trabajo que en ella se desarrolle, por ende el estudio tiene impacto social, pues la educación es vista como un proceso netamente social y más aún cuando nos referimos a la forma de trabajo.

Finalmente, debemos establecer un propósito a manera de logro, sobre el cual vamos a indagar y demostrar a través de procedimientos de carácter científico bien fundamentados, ese propósito, se expresa a manera de hipótesis, que, para el proyecto, vienen hacer las siguientes:

Hipótesis general.

H1: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.

H0: Las relaciones interpersonales no se relacionan significativamente con el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.

Hipótesis específicas.

H1: Las habilidades comunicativas se relacionan significativamente con el trabajo colaborativo docente.

H0: Las habilidades comunicativas no se relacionan significativamente con el trabajo colaborativo docente.

H1: El compromiso organizacional se relaciona significativamente con el trabajo colaborativo docente.

H0: El compromiso organizacional no se relaciona significativamente con el trabajo colaborativo docente.

H1: Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el trabajo colaborativo docente.

H0: Los estilos de liderazgo no se relacionan significativamente con el trabajo colaborativo docente.

Finalmente, para concluir el presente capítulo, corresponde citar lo que nos proponemos, y que nos darán la ruta a seguir para lograr nuestra pretensión, que son los objetivos y que detallamos a continuación:

Objetivo general.

Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.

Objetivos específicos.

Identificar la relación entre las habilidades comunicativas y el trabajo colaborativo docente.

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el trabajo colaborativo docente.

Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el trabajo colaborativo docente.

II. MÉTODO

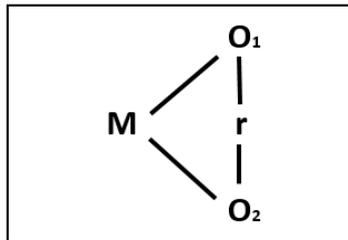
2.1. Tipo y diseño de investigación.

El estudio, asume el enfoque cuantitativo, porque hace uso de la estadística, así como de gráficos y tablas para el consolidado de los datos, asimismo, se debe indicar que el tipo de estudio que se toma en cuenta es el no experimental, porque no se aplicó experimento o programa alguno.

Diseño correlacional.

En cuanto al diseño, considera el diseño correlacional, debido a que se buscaba encontrar la relación que existía entre dos variables, así como de sus dimensiones de estudio.

Esquema:



Dónde:

M= Muestra.

O₁ = Variable 1: Relaciones interpersonales.

O₂ = Variable 2: Trabajo colaborativo.

r = Relación de las variables de estudio.

2.2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Relaciones interpersonales.	Silviera (2014) Es un conglomerado de interacciones de carácter eficiente que se presentan entre dos personas o más donde predominan las habilidades comunicativas , como medio favorable, y desde luego aquello referido al compromiso con la organización y a la capacidad que tenemos para convencer a los demás a través del estilo de liderazgo que se asuma.	Las relaciones interpersonales, se operacionalizan a través de la aplicación de un cuestionario dirigido a los docentes para recoger información sobre las dimensiones.	Habilidades comunicativas.	Comunicación asertiva, empática y de apertura de escucha.	Cuestionario.
			Compromiso organizacional.	Compromiso laboral y colectivo.	
			Estilos de liderazgo.	Estilo autoritario, democrático o Laissez-faire.	

Trabajo colaborativo.	Vaillant (2016) Es aquella disposición para trabajar en conjunto, es decir, todos cooperamos para lograr algo o solucionar un problema, desde el punto de vista que todos son escuchados y los aportes suman con la comunicación asertiva, en este proceso no hay individualidades, todas las posiciones son valiosas, imperando la responsabilidad .	El trabajo colaborativo, se operacionaliza mediante la aplicación de una encuesta al docente para recoger información de sus dimensiones.	Cooperación.	Involucramiento y aportes al trabajo en conjunto.	Cuestionario.
			Responsabilidad	Grado de cumplimiento de los compromisos o funciones asumidas.	
			Comunicación.	Entendimiento de los mensajes transmitidos.	

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. La población.

En cuanto a la población, cabe indicar que estuvo conformado por 60 docentes que laboran en dos Instituciones Educativas de la región Piura, población que se detalla a continuación:

Tabla 1

Distribución de la población de estudio	Población		Total
	Hombres	Mujeres	
Profesores	31	29	60
Total	31	29	60

Fuente: Censo escolar 2019

2.3.2. La muestra.

Se toma como referencia a la población, la misma que está compuesta por un número menor de docentes, por consiguiente, se convierte en la muestra, siendo esta de tipo censal, es decir la muestra la conforman los mismos 60 docentes.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnicas de recolección de datos.

En cuanto a las técnicas utilizadas, se mencionan a las encuestas, que se utilizaron para recabar información referida a las dos variables en estudio, como a sus respectivas dimensiones.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

En cuanto a los instrumentos, se emplearon dos cuestionarios, uno para cada variable, compuestos por dimensiones e indicadores, aplicados a 60 docentes solicitando la información que se convirtió en la base de datos que fue analizada e interpretada.

Validez de los instrumentos.

La validez de los instrumentos cayó bajo la responsabilidad de expertos conocidos de la investigación científica, quienes, por intermedio de sus juicios, dieron por validado ambos instrumentos.

Confiabilidad: alfa de Cronbach para el instrumento cuestionario dirigido a los maestros sobre relaciones interpersonales.

Para la confiabilidad del cuestionario se utilizó la fórmula del coeficiente alfa de Cronbach por intermedio del programa SPSS, en primera instancia a 30 cuestionarios que fueron sometidos a prueba.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Luego de aplicar al programa y ser evaluado por el Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de ,901, que evidencia el alto grado de confiabilidad del instrumento, pues el valor arrojado es mayor que 0,6.

Confiabilidad: alfa de Cronbach para el instrumento cuestionario dirigido a los maestros sobre trabajo colaborativo.

De la misma manera, se aplicó el Alfa de Cronbach para 30 cuestionarios, y los resultados también fueron satisfactorios, el mismo que arrojó un coeficiente de confiabilidad cuyo valor de ,894, valor que se encuentra muy superior de 0,6, y que definitivamente lo hace confiable al instrumento.

2.5. Métodos de análisis de datos.

2.5.1. Distribución de frecuencias.

El estudio hizo uso de muchos estadísticos descriptivos, por mencionar las tablas de frecuencias, las medidas de tendencia central y dispersión, algunos gráficos, con la finalidad de ordenar y consolidar todos los datos recabados por intermedio de la aplicación de las encuestas, con el propósito de organizarlos y analizarlos para emitir los resultados de la investigación, previo análisis detallado.

2.5.2. Prueba estadística paramétrica.

No podemos dejar de mencionar al coeficiente de Rho de Spearman, que fue utilizado para hallar la relación existente entre las variables y sus dimensiones, los mismos que a través de puntos, se procedió a su interpretación.

2.6. Aspectos éticos.

Al respecto de debe señalar cuatro aspectos de mucha importancia, los mismos que detallaremos a continuación:

Primero, que, para aplicar, o al menos para planificar el estudio, mucho antes de su aplicación, como corresponde, se procedió a solicitar el permiso respectivo a las autoridades educativas competentes.

Segundo lugar, que antes de aplicar los cuestionarios a los docentes, se procedió a indicarles que el cuestionario y el proceso contaba con la confiabilidad del caso en cuanto a la identidad de la persona.

Tercero, que, para el diseño de la estructura como de las especificaciones de la tesis, se desarrolló en estricto cumplimiento de la metodología de la investigación.

Finalmente, que se tomó muy en cuenta al momento de citar los autores de quienes se tomó información, así como para su registro en las referencias bibliográficas a las NORMAS APA.

En este aspecto, se deja bien en claro, que antes de la aplicación del proyecto, se procedió a solicitar el debido permiso a los directivos de la Institución Educativa, luego antes de aplicar los instrumentos, se indicó que se mantenía en estricta confidencialidad los datos de los docentes encuestados y finalmente se debe indicar que el estudio se llevó a cabo su desarrollo, en estricto cumplimiento de los lineamientos metodológicos que rigen la elaboración de una investigación de carácter científico, así que como para el citado y la referencia de los autores e investigadores, se tomó en cuenta las NORMAS APA.

III. RESULTADOS

3.1. Comprobación de la hipótesis general

H1: Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.

Objetivo general: Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.

Tabla N° 2: Correlación entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo docente

		Relaciones interpersonales	Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 ,990* .
	Trabajo colaborativo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,990* 1,000 ,001
		N	60
		N	60

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

Interpretación: La correlación entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo, es una correlación significativa, en el sentido que el Rho de Spearman tuvo un valor de 0,990, el mismo que corresponde a una correlación positiva perfecta, con un nivel de 0,01 bilateral.

Por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla N° 3: Relaciones interpersonales y trabajo colaborativo

		Trabajo colaborativo			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Relaciones interpersonales	Regular	Recuento	1	49	5	55
		% del total	1,7%	81,7%	8,3%	91,7%
	Malo	Recuento	0	4	1	5
		% del total	0,0%	6,7%	1,7%	8,3%
Total		Recuento	1	53	6	60
		% del total	1,7%	88,3%	10,0%	100,0%

Interpretación: Los resultados que corresponden a los datos coincidentes de la aplicación de cuestionarios a 60 docentes, nos indican que las relaciones interpersonales que se vive en la institución educativa, así como el trabajo colaborativo por parte de los docentes, se encuentran en un nivel regular, conforme lo indicaron 49 maestros que representan el 81,7% del total de la muestra, en consecuencia, se deben incorporar o trabajar estrategias que permitan mejorar en cuanto a las dos variables de estudio.

3.2. Comprobación de la primera hipótesis específica

Las habilidades comunicativas se relacionan significativamente con el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.

Objetivo específico 1: Identificar la relación entre las habilidades comunicativas y el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.

Tabla N° 4: Correlación entre las habilidades comunicativas y el trabajo colaborativo docente

			Habilidades comunicativas	Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	Habilidades comunicativas	Coeficiente de correlación	1,000	,987**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	,987**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

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

Interpretación: Los resultados de la tabla nos indican la correlación positiva perfecta que existe entre las habilidades comunicativas con el trabajo colaborativo se da entre los docentes, conforme lo indica el Rho de Spearman cuyo valor de 0,987, y el nivel 0,01 bilateral.

Por consiguiente, se acepta la primera hipótesis específica de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla N° 5: Habilidades comunicativas y trabajo colaborativo

			Trabajo colaborativo			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Habilidades comunicativas	Mala	Recuento	0	3	0	3
		% del total	0,0%	5,0%	0,0%	5,0%
	Regular	Recuento	1	42	4	47
		% del total	1,7%	70,0%	6,7%	78,3%
	Buena	Recuento	0	8	2	10
		% del total	0,0%	13,3%	3,3%	16,7%
Total	Recuento	1	53	6	60	
	% del total	1,7%	88,3%	10,0%	100,0%	

Interpretación: Los resultados de la tabla nos indican que fueron 42 docentes que representan el 70%, quienes indicaron que las habilidades comunicativas que desarrollan los docentes con respecto al trabajo colaborativo que emprenden, están en nivel regular.

3.3. Comprobación de la segunda hipótesis específica

El compromiso organizacional se relaciona significativamente con el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.

Tabla N° 6: Correlación entre compromiso organizacional y la innovación docente

		Compromiso organizacional	Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,972**
		N	,000
	Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	60
		Sig. (bilateral)	,972**
		N	,001
		60	60

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

Interpretación: La tabla, nos muestra la correlación que existe entre el compromiso organizacional que demuestran los docentes y del trabajo colaborativo que evidencian, correlación positiva muy fuerte, conforme el Rho de Spearman obtenido, cuyo valor fue de 0,972.

Por consiguiente, se acepta la segunda hipótesis específica de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla N° 7: Compromiso organizacional y trabajo colaborativo

		Trabajo colaborativo			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Compromiso organizacional	Regular	Recuento	1	46	5	52
		% del total	1,7%	76,7%	8,3%	86,7%
	Bueno	Recuento	0	7	1	8
		% del total	0,0%	11,7%	1,7%	13,3%
	Total	Recuento	1	53	6	60
		% del total	1,7%	88,3%	10,0%	100,0%

Interpretación: La tabla nos muestra las coincidencias de los valores obtenidos respecto al compromiso organizacional de la institución con el trabajo colaborativo, en ese sentido fueron 46 docentes que son el 76,7% del total de encuestados que los calificaron en el nivel regular.

3.4. Comprobación de la tercera hipótesis específica

Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.

Tabla N° 8: Correlación entre el estilo de liderazgo y el trabajo colaborativo docente

			Estilo de liderazgo	Trabajo colaborativo
Rho de Spearman	Estilo de liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,972**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	,972**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Interpretación: La tabla indica el nivel de correlación existente entre el estilo de liderazgo y el trabajo colaborativo, el mismo que arrojó una correlación positiva perfecta, conforme al Rho de Spearman cuyo valor de 0,972.

Por consiguiente, se acepta la tercera hipótesis específica de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla N° 9: Estilos de liderazgo y trabajo colaborativo

			Trabajo colaborativo			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Estilos de liderazgo	Malo	Recuento	0	1	0	1
		% del total	0,0%	1,7%	0,0%	1,7%
	Regular	Recuento	1	47	5	53
		% del total	1,7%	78,3%	8,3%	88,3%
	Bueno	Recuento	0	5	1	6
		% del total	0,0%	8,3%	1,7%	10,0%
Total	Recuento	1	53	6	60	
	% del total	1,7%	88,3%	10,0%	100,0%	

Interpretación: La tabla nos expresa el nivel de coincidencia entre el estilo de liderazgo y el trabajo colaborativo, siendo 47 docentes que representan el 78,35 que los calificaron con un nivel regular.

IV. DISCUSIÓN

A continuación de manera pertinente y con sentido crítico constructivo, pasaremos a presentar los resultados obtenidos en la presente investigación, ello de manera ordenada de acuerdo a los objetivos propuestos, donde se explicará conforme a la naturaleza y al contexto donde se desarrolló el estudio, así como a manera de discusión sobre aquellos resultados que generan alguna controversia en relación con los trabajos presentados en calidad de antecedentes, ello con la finalidad de que la investigación adquiera consistencia en cuanto a sus resultados.

Objetivo general: En cuanto a la relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.

Si bien es cierto, se evidencio una significativa correlación entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo, conforme así lo indicó el Rho de Spearman con un valor obtenido de 0,990, no se puede aún evidenciar los aspectos que se relacionan de ambas variables, pues deben ser sometidos a un análisis más profundo, por ello se estableció un cruce de datos sobre tablas para con datos y porcentajes reales incidir en dicha relación, resultados que nos llevaron a expresar que para ambas variables les correspondía un nivel regular, pues el 81,7% de los docentes sometidos al proceso de investigación, así lo determinaban, es decir se asevera que las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo por parte de los docentes se desarrolla de manera regular, lo que nos da un indicio que en la mencionada institución educativa, aun se tienen que seguir trabajando estrategias adecuadas para mejorar en ambas variables pues se trata de la consecución de objetivos, los mimos que no se lograran si es que aún se tienen inconvenientes en cuanto a las relaciones en todos los sentidos de los docentes como al trabajo que aún no se evidencia un compromiso colaborativo en todo el sentido de la palabra.

Uno de los trabajos que nos llamó la atención y que forma parte de los antecedentes fue el presentado por Bolaños (2015) estudio, cuyos resultados fueron positivos, es decir se presentaron como conclusiones la existencia de una relación

positiva entre las relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos, además de la evidencia de una buena relación entre los docentes, que se veía reflejado en la comunicación asertiva y la comprensión de los mismos actores, lo que permitía que los procesos de tipo administrativo en la escuela no presenten inconvenientes, lo que llama la atención, pues se debe indicar que en toda institución existen diferentes puntos de vista y cada sustentación de alguna opinión diferente causa debate, por supuesto que ello se evidencio más adelante, puesto se presentaban dos conclusiones que generan debate, al expresar que los trabajadores preferían evitar los conflictos y las riñas, ello nos daba un indicador que las propuestas no eran defendidas por su consistencia, sino que de alguna manera parte de las propuestas cedían ya sea por presión o por no entrar en contradicción, lo que no resulta pertinente para el bienestar institucional, otro de las conclusiones, nos expresa que la gran mayoría de trabajadores eran nuevos, es decir contaban con poco tiempo de servicios, y eran ellos quienes no querían ingresar al debate por consiguiente sus propuestas no eran tomadas en cuenta, debiendo considerar que no por ser jóvenes o por contar “con poca experiencia, no se podía contar con grandes aportes que permitieran avanzar como grupo constituido.

Primer objetivo específico: Con respecto a la identificación de la relación entre las habilidades comunicativas y el trabajo colaborativo docente.

En cuanto al presente objetivo, el Rho de Spearman cuyo valor de 0,987, ratifica que existe una relación positiva perfecta, pero como en el caso anterior, para entrar a la parte específica para determinar en donde radica dicha correlación, los datos fueron sometidos ya consolidados en tablas al cruce de las mismas para llegar a expresar un valor de nivel regular en cuanto así lo expresaron el 70% de los docentes, es decir que las habilidades comunicativas y el trabajo colaborativo de los docentes se da de manera regular, lo que expresa una preocupación, pues parece que los mecanismos de comunicación que se desarrollan entre los maestros no son los más pertinentes y asertivos, y de la misma manera se sigue conformando el mismo nivel regular para el trabajo colaborativo, en ese sentido requiere una especial atención para trabajar estrategias que mejoren las habilidades comunicativas de los docentes y en esta tarea, los directivos cumplen una gran responsabilidad, pues la comunicación y la apertura

debe partir de los que dirigen a la institución educativa, al respecto debemos acotar, que como lo expresan estudios anteriores referidos al tema, si es que queremos garantizar un trabajo colaborativo en los equipos, si o si debe hacerse presente las mejores estrategias de comunicación, pues la organización implica de ello, los podemos organizar de la mejor manera, pero si no existe una comunicación fluida y pertinente, los mensajes no llegaran porque no fueron claros y las tareas o responsabilidades no se cumplirán conforme nos proponamos.

En ese mismo sentido de que las habilidades comunicativas, son muy importantes para promover un trabajo colaborativo, podemos citar un estudio cuyos resultados evidenciaron tales beneficios sobre aspectos muy fundamentales, Vásquez (2018), pues concluye, primero que las habilidades de tipo comunicativo, son influenciadas por la motivación laboral, es decir que cuando más motivado se encuentre el trabajador en el aspecto laboral, sus habilidades comunicativas fluirán, en bienestar de la entidad y sobre todo de las buenas relaciones humanas del equipo, sin dejar de lado lo que se expresa en la segunda conclusión, que manifiesta que el compromiso organizacional, también es un aspecto de mucha influencia, pues si es que hay identidad hay colaboración, trabajo en equipo y todas las estrategias a trabajar fluctúan cuando el compromiso está presente y forma parte de la vida de todo trabajador, para finalmente concluir, en algo que es determinante, nos referimos al liderazgo, pues la presencia implica, comunicación, respeto tolerancia, motivación, acompañamiento, siempre en cuando este liderazgo sea el ideal, es decir el estilo que asumen de liderazgo las personas o profesionales que están a cargo de la institución sea el más pertinente, un liderazgo democrático, transformacional, que motive a la consecución de los objetivos y se preocupe por el bienestar de los trabajadores.

Segundo objetivo específico: En lo que respecta a la determinación de la relación entre el compromiso organizacional y el trabajo colaborativo docente, se pudo evidenciar lo siguiente:

En el segundo objetivo específico el Rho de Spearman obtenido, tuvo como valor 0,972, es decir una correlación positiva muy fuerte entre el compromiso organizacional que evidencian los maestros y el trabajo colaborativo, en este aspecto,

debemos detenernos un poco a explicar, tomando en cuenta lo que consta en el marco teórico, pues el compromiso organizacional, tienen que ver con lo que nos corresponde realizar dentro de la institución, es decir nuestras funciones, que cuando las tenemos presentes, se convierten en parte de nuestra vida laboral, pero la idea no solo consiste en encontrar la existencia de una relación, el propósito en el estudio tienen que ver en que consiste esa relación, o en todo caso cuales son las causas que nos permiten expresar tales resultados y para ello los datos obtenidos expuestos en cuadros, los sometemos al programa SPSS para hallar los resultados pero esta vez en cruce de las variables para verificar el nivel de valoración que les corresponde, que conforme a los resultados obtenidos anteriormente, nuevamente se reafirma el nivel regular, que le corresponde al compromiso organizacional y el trabajo colaborativo, conforme al 76,7% del total de encuestados que así lo expresaron, en consecuencia, el compromiso de los trabajadores respecto a la organización de la cual forman parte no está bien definida, es decir, no existe mayor compromiso por parte de los docentes con la institución educativa, lo que debería formar parte del diagnóstico y dar como resultado la implementación de propuestas o estrategias pertinentes que logren la motivación para que en los docentes despierte el amor hacia la institución de la cual forman parte.

Para generar el debate, respecto a los resultados obtenidos en el estudio y los expuestos en los antecedentes, vamos a citar a Quintana (2017) donde se puso mucho énfasis en la función docente y las relaciones interpersonales, donde la relación fue favorable sobre todo en la dimensión de la inclusión, pues las relaciones mejoraron, pues la política educativa se caracterizaba por la importancia que le tomaron a la inclusión, y de manera un poco contradictoria a otros estudios, prevaleció el control que se ejercía en las funciones o tareas que deberían cumplirse, dicho esto porque en la mayoría de ocasiones el control, es visto como una estrategia que genera malestar en los trabajadores, pero si este control se ejerce de la par con la comunicación asertiva y el afecto que se le brinde al equipo por parte de la plana directiva, entonces el control se convierte en una estrategia muy oportuna para garantizar una buena función del docente, este aspecto del control, sobre todo incide en la mejora del

proceso de la enseñanza a cargo de los docentes y sobre todo porque incide en el aprendizaje de los estudiantes para garantizar buenos logros educativos.

Tercer objetivo específico: Finalmente, se trata de generar discusión sobre la determinación de la relación entre los estilos de liderazgo y el trabajo colaborativo docente.

En cuanto al tercer objetivo, referido al estilo de liderazgo y el trabajo colaborativo, el Rho de Spearman tuvo un valor de 0,972, lo que indicaba que, existía una relación correlacional significativa, y dicha dimensión como variable, expresaban una coincidencia en el nivel regular, así lo manifestaban el 78,35 de los docentes encuestados, ello indica que existen ciertas correcciones que deberían tomarse en cuenta desde el mismo órgano directivo, pues era evidente que el liderazgo no tenía cierta influencia positiva sobre el trabajo colaborativo, en otras palabras el estilo de liderazgo asumido en la institución no era el más pertinente para la promoción del trabajo en conjunto, donde todos colaboran porque se sienten estimulados y motivados desde el órgano superior.

Porque el liderazgo, de alguna manera tienen que ver con la garantía del buen clima escolar o institucional como laboral, se cree conveniente y pertinente convocar el estudio presentado por Lachira y Lachira (2018), los cuales llegaron a concluir que muchas veces las relaciones en una institución, se malogran por simples rumores, que para el presente estudio, se pudo corroborar la existencia de rumores que eran fomentados en todos los espacios y sin indagar las verdaderas fuentes para comprobar si es que lo manifestado por los compañeros era real, que desde luego era motivo de disgusto por parte de quien se emitía el rumor, siendo contradictorio, en el sentido, que en la institución si se pudo evidenciar una buena comunicación y la presencia de la empatía en los trabajadores, que era bien marcado.

V. CONCLUSIONES

Las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo de los docentes, tienen una correlación positiva perfecta, siendo valorados con un nivel regular por parte de los docentes, por lo tanto, se evidencia que la relación de los docentes no es tan buena, lo que incide negativamente en el fomento del trabajo colaborativo que permita la consecución de los objetivos propuestos a nivel de institucional.

Las habilidades comunicativas de los maestros y el trabajo colaborativo que desarrollan, evidencia una correlación positiva perfecta, relación no tan a favor, debido a encontrarse en un nivel regular respecto a la valoración, por lo que queda claro que las habilidades comunicativas de los docentes no están bien fortalecidas y estas cualidades no contribuyen para desarrollar un trabajo colaborativo.

El compromiso organizacional por parte de los docentes y del trabajo colaborativo que se desarrolla en la institución, están relacionados, sin embargo, el nivel de valoración es regular, lo que indica que no se evidencia el compromiso por parte de los docentes y al no estar comprometidos, no se desarrolla un trabajo colaborativo entre los maestros, resultando pertinente promover el compromiso organizacional.

El estilo de liderazgo por parte del personal directivo y docente, conjuntamente con la presencia del trabajo colaborativo en la institución, muestran una relación positiva, sin embargo, fueron valorados con un nivel regular, lo que indica que el liderazgo institucional, no se encuentra bien fortalecido, y estaría afectando la presencia del trabajo colaborativo, siendo necesario asumir un liderazgo que promueva entre otros aspectos, el referido al trabajo colaborativo.

VI. RECOMENDACIONES

Poner a disposición de las autoridades de la Institución Educativa, los resultados obtenidos en el presente estudio, con la finalidad de que se implemente una propuesta que conlleve al fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los actores educativos, a través del desarrollo de talleres con trabajo colaborativo que incorpore estrategias referidas a las habilidades blandas.

Promover la incorporación de proyectos o talleres dentro de los instrumentos de gestión institucional, que partan del diagnóstico del presente estudio, para el desarrollo de las habilidades comunicativas de los docentes, que implique una gestión basada en trabajo colaborativo como una característica propia de los actores expresada en la Misión.

El personal directivo, debe impulsar estrategias de trabajo colaborativo para incorporar a todos los actores educativos, en la elaboración de los documentos de gestión, y en especial el Proyecto Educativo Institucional, partiendo de la Identidad, pues ello permitirá asumir compromisos organizacionales permanentes en bienestar común.

Promover talleres para el fortalecimiento del liderazgo, tanto para el personal directivo como docente, con la finalidad de asumir un estilo democrático, que se evidencie en un trato equitativo, comunicación asertiva, respeto, confianza, delegación de responsabilidades, que generen la presencia de trabajo colaborativo para la consecución de objetivos comunes.

REFERENCIAS

- American Psychological Association (2002). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (5 ed.). México, D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- American Psychological Association (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (6 ed.). México, D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Álvarez, G. (1992). *El Constructo Clima Organizacional. Conceptos Teóricos e Investigaciones y Resultados Reiterantes*. Colombia. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Vol 11. (25 – 50)
- Artavia, J., (2005) *Interacciones personales entre docentes y estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje*. Costa Rica, Facultad de Humanidades INIE, Universidad de Costa Rica
- Barrón, C. (2015, 15 de julio). *Concepciones epistemológicas y práctica docente*. *Revista de docencia universitaria*. Recuperado de <http://redu.net/redu/index.php/REDU/article/view/899>
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Memoria para optar el título de psicólogo. Santiago de Chile: Universidad de Chile, Facultad de ciencias sociales, Carrera de psicología.
- Bolaños, J. D. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos* (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, España. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/09/Bolanos-Jose.pdf>
- Castro, A., Nader, M., & Casullo, E. (2007). *Estilos de liderazgo, inteligencia y conocimiento tácito*. Madrid: Universidad de Murcia.
- Congreso del Estado de Tamaulipas-México (2000,20 de marzo). *Reglamento del programa escuela para padres*. Recuperado de:<http://www.Congresotamaulipas.gob.mx/legislación/reglamenpdf/reg33.pdf>.

- Chacón, L., Elizondo, Y., Fernández, M., Triana, J., y Umaña, E., (2011) *Abordaje docente y administrativo de los conflictos estudiantiles en el campo de la educación secundaria*, Revista científica No. 15 Gestión Educación, ISSN: 2215-2288, Costa Rica.
- Chiang M. y Otros (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid, Ed. R.B. Servicios Editoriales, S.L
- Chota, S. (2011). *Asociación entre los tipos de compromiso organizacional y el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores nombrados de la unidad de gestión educativa San Martín*. Tarapoto - Perú: UCV.
- Cruz C., (2015) *Comunicación positiva en las relaciones interpersonales*, recuperado de: <http://gestiopolis.com/comunicacion-positiva-relaciones-personales>.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Edel, R. García, A. Casiano R: (2007) *Clima y Compromiso Organizacional*. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Recuperado de <http://eumed.net/libros/2007c/>
- Glinz, P. E. (2005). *Un acercamiento al trabajo colaborativo*. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653). Recuperado de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2927>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf?cv=1

Ley General de Educación N° 28044 (2003, 28 de julio). *Leyes de Perú*. en el Diario Oficial El Peruano. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.

Ley de la Reforma Magisterial N° 29944 (2012, 25 de noviembre). *Leyes de Perú*. en el Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <http://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-reforma-agisterial-ley-n-29944-870810-1/>

López, A. (2017). *Motivación laboral de los docentes de la I.E. dos de mayo de Villa Paccha - distrito de Chulucanas*, 2016. Universidad de Piura.

Maslow, A. (1997). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.

Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima. Perú. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación. (2014). *Marco de Buen Desempeño Directivo*. Lima. Perú. Recuperado de <https://es.slideshare.net/cabrejos123/marco-de-buen-desempeo-del-directivo-29298841?cv=1>

Ministerio de Educación (2014). *Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes*. Directivos construyendo escuela. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf

Ministerio de Educación. (2016). *Currículo Nacional de la Educación Básica*. Lima. Perú. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-2016.pdf>

Ministerio de Educación (2019). *Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente en la escuela*. Recuperado de

<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/2266/mono-994.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Méndez, G. (2013). *Liderazgo organizacional. Un desafío permanente*. México: Universidad y empresa.
- Molina, N. y Pérez, I. (2006). *El clima de relaciones interpersonales en el aula un caso de estudio*. Paradigma. dic. 2006, vol.27, no.2 [citado 24 diciembre 2010], p.193-219. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S10112251200600200010&lng=es&nrm=iso. ISSN 1011-2251.
- Naranjo M., (2008), *Relaciones interpersonales adecuadas mediante una comunicación y conductas asertivas*, Actualidades investigativas en educación Vol. 8, universidad de Costa Rica, Costa Rica, INIE (instituto nacional de investigaciones especiales).
- Navarro, R. (2004). *El concepto de enseñanza aprendizaje*. REDCIENTIFICA. Recuperado de http://www.redcientifica.com/doc/doc200402170600.htmlpto_link_ir_np
- Padilla, D. (2005). *Percepción de los Docentes, Administrativos y Alumnos sobre el Liderazgo y Cultura Organizacional en la Universidad Privada Antenor Orrego*. Tesis inédita de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - Perú.
- Pacheco, Pascual (1998). *La función directiva en el contexto socioeducativo actual*, en La gestión educativa ante la innovación y el cambio, Editorial Narcea, Madrid, España.
- Pérez, A. (1992). *La función y formación del profesor en la enseñanza para la comprensión: Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Quintana, B. R. (2017). *Relaciones interpersonales y su grado de correlación con la función docente en la institución educativa secundaria "Politécnico Huáscar" de la*

ciudad de Puno, durante el año escolar 2016 (Tesis de grado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6048>

Ramos Moreno, D.C. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Recuperado de <http://repository.unad.edu.co/handle/10594/1539?mode=full>

Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. Edición. México: Prentice Halls.

Senge, P. (1999). *La Quinta Disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Barcelona: Editorial Granica (Grupo Editorial Norma), Colección Management y contexto.

Silveria, M. (2014). *El arte de las relaciones personales*. Madrid, España: Editorial Alba.

Thibaut, J. W. Y Kelley, H. H. (1952). *La psicología social de grupos*. Nueva York: Juan Wiley Edit.

Tomás F., (2014). *Liderazgo resonante de directores y su contribución a la resolución de conflictos*, (Tesis de licenciatura inédita), Universidad Rafael Landívar, campus de Quetzaltenango, Guatemala.

Vásquez, J. E. (2018). *Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares. Chepén – 2017* (Tesis de pos grado). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11859/vasquez_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yanez (2006). *Los componentes de la confiabilidad en las relaciones interpersonales entre profesores universitarios*. SCIELO, Recuperado el 15 de noviembre de 2015, de

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717052006000100005&script=sci_abstract&tlng=pt.

Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. México: Instituto Politécnico Nacional.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

Datos de la Institución Educativa:

Denominación:

Lugar: Fecha de aplicación:

Breve introducción:

El presente cuestionario, tiene por finalidad contar con información referida a las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa. En ese sentido, se solicita, respuestas con la debida sinceridad, y procedas a marcar con una (x) la respuesta que consideres por conveniente, tomando en cuenta la escala de valoración que se detalla.

Escala valorativa

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

N°	DIMENSIONES E ÍTEMS DE LA VARIABLE 1	Escala valorativa.			
		1	2	3	4
Dimensión: Habilidades comunicativas.					
1	Hace prevalecer sus derechos en forma adecuada ante el equipo docente.				
2	Respeto la opinión de sus colegas y equipo de trabajo.				
3	Muestra preocupación respecto a los problemas y emociones de todos sus compañeros de trabajo.				
4	Pone a disposición su ayuda frente al equipo de colegas que presentan inconvenientes.				

5	Propone una comunicación horizontal con el equipo de colegas con quienes interactúa.				
6	Demuestra apertura de escucha con el equipo de trabajo.				
Dimensión: Compromiso organizacional.					
7	Planificación las actividades técnico pedagógica de manera colegiada y en equipo.				
8	Practica y promueve la responsabilidad en equipo, como parte del compromiso con la educación y la Institución Educativa.				
9	Toma iniciativa en el equipo de trabajo y comunica los proyectos educativos y planes de mejora para su implementación.				
10	Muestra predisposición para participar y promover el trabajo colaborativo.				
11	Participa colaborativamente de las actividades extracurriculares y de proyección a la comunidad que organiza la Institución Educativa.				
12	Se esfuerza por establecer buenas relaciones con el equipo directivo.				
Dimensión: Estilos de liderazgo.					
13	Interactúa con sus colegas demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística.				
14	Practica la democracia en cuanto a la toma de decisiones, inculcando la participación y consenso de todos los miembros de la I.E.				
15	Demuestro integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.				
16	Siempre demuestra y educa con el ejemplo.				
17	Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en su vida personal y profesional.				
18	Desarrolla buenas relaciones humanas que enriquecen el trabajo colaborativo.				

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	18

Estadísticas de total de elemento

RELACIONES INTERPERSONALES	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
V1	57,57	41,840	,624	,894
V2	57,27	42,616	,575	,895
V3	57,63	40,999	,640	,893
V4	57,67	41,678	,575	,896
V5	57,57	41,702	,641	,893
V6	57,53	43,223	,448	,900
V7	57,67	43,954	,393	,901
V8	57,47	42,051	,710	,892
V9	57,73	42,616	,494	,898
V10	57,70	41,459	,667	,892
V11	57,77	41,633	,472	,901
V12	57,50	43,155	,498	,898
V13	57,33	42,713	,705	,893
V14	57,30	43,252	,627	,895
V15	57,43	43,495	,576	,896
V16	57,43	44,737	,385	,901
V17	57,40	44,455	,427	,900
V18	57,33	43,264	,617	,895

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES SOBRE RELACIONES INTERPERSONALES

1. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Denominación: Cuestionario dirigido a los docentes sobre la gestión relaciones interpersonales.
- 1.2. Tipo de Instrumento: Cuestionario.
- 1.3. Institución Educativa: “San Juan Bautista”
- 1.4. Fecha de aplicación: noviembre - diciembre de 2019.
- 1.5. Autora: Bachiller Mary López Helguero
- 1.6. Medición: Gestión administrativa.
- 1.7. Administración: Docentes.
- 1.8. Tiempo de aplicación: 45 minutos.
- 1.9. Forma de Aplicación: Individual.

2. OBJETIVO:

Recabar información referida a las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “San Juan Bautista” ubicado en el A.H San Martín del distrito Veintiséis de Octubre, Piura, con la finalidad de hallar la existencia de relación con el trabajo colaborativo.

3. DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:

- 3.1. Habilidades comunicativas.
- 3.2. Compromiso organizacional.
- 3.3. Estilos de liderazgo.

4. INSTRUCCIONES:

- 4.1. El cuestionario consta de 18 ítems o preguntas agrupadas en tres dimensiones.

4.2. Utiliza la escala de calificación del 1 al 4. La escala de respuesta para los elementos, va desde "siempre" (4), "casi siempre" (3), "a veces" (2) y "nunca" (1).

5. MATERIALES:

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

6. EVALUACIÓN:

6.1. El puntaje final es la suma de los puntos obtenidos en las tres dimensiones haciendo un total de 72 puntos.

6.2. El puntaje parcial se obtendrá sumando los puntos de cada ítem de la dimensión.

6.3. El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones.

Escala valorativa

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

NIVEL DE RELACIONES INTERPERSONALES	PONDERADO
Bueno	48 - 72
Regular	24 - 47
Malo	0 - 23

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES SOBRE TRABAJO
COLABORATIVO**

Datos de la Institución Educativa:

Denominación:

Lugar: Fecha de aplicación:

Breve introducción:

El presente cuestionario, tiene por finalidad contar con información referida al trabajo colaborativo de los docentes de la Institución Educativa. En ese sentido, se solicita, respuestas con la debida sinceridad, y procedas a marcar con una (x) la respuesta que consideres por conveniente, tomando en cuenta la escala de valoración que se detalla.

Escala valorativa

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

N°	DIMENSIONES E ÍTEMS DE LA VARIABLE 2	Escala valorativa			
		1	2	3	4
Dimensión: Cooperación.					
1	Aporto permanentemente al equipo de trabajo.				
2	Brindo asistencia oportuna y en la medida de mis posibilidades a mis colegas que lo necesitan.				
3	Me incorporo en las tareas del equipo de manera voluntaria.				
4	Pongo a disposición mis aportes a los demás integrantes del equipo.				
5	Sumo esfuerzos de equipo para el logro de los objetivos propuestos.				
6	Muestro apoyo a los colegas que tienen dificultades en el cumplimiento de las tareas asignadas.				

Dimensión: Responsabilidad.					
7	Acudo puntualmente a las reuniones de trabajo colaborativo en la institución.				
8	Cumplo con las tareas asignadas por el equipo de trabajo.				
9	Presento oportunamente los documentos de planificación curricular.				
10	Respeto las normas y acuerdos de convivencia del equipo de trabajo.				
11	Delego funciones a los integrantes del equipo de trabajo.				
12	Participo de todas las reuniones convocadas por el equipo de trabajo.				
Dimensión: Comunicación.					
13	Me comunico asertivamente expresando propuestas en las reuniones de equipo.				
14	Aporto con ideas pertinentes para la consecución de los objetivos del equipo de trabajo.				
15	Mantengo dialogo alturado con mis colegas que integran el equipo de trabajo.				
16	Escucho atentamente antes de emitir una opinión a los integrantes del equipo de trabajo.				
17	Soy empático cuando se trata de comprender las necesidades de los integrantes del equipo.				
18	Expreso mis ideas con claridad ante los demás integrantes del equipo de trabajo.				

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	18

Estadísticas de total de elemento

TRABAJO COLABORATIVO	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
V1	52,14	37,016	,485	,890
V2	52,18	35,782	,611	,886
V3	52,21	35,878	,687	,883
V4	52,14	35,757	,647	,884
V5	52,04	35,739	,716	,882
V6	52,29	35,175	,715	,882
V7	52,25	37,528	,435	,892
V8	52,04	36,480	,611	,886
V9	52,11	37,655	,432	,892
V10	51,93	39,328	,238	,898
V11	52,25	38,565	,394	,892
V12	52,11	39,655	,205	,899
V13	52,39	37,951	,611	,887
V14	52,21	36,323	,702	,883
V15	52,29	36,360	,802	,881
V16	52,29	36,730	,737	,883
V17	52,18	39,782	,260	,896
V18	52,21	39,212	,397	,892

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS DOCENTES SOBRE TRABAJO COLABORATIVO

1. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Denominación: Cuestionario dirigido a los docentes sobre trabajo colaborativo.
- 1.2. Tipo de Instrumento: Cuestionario.
- 1.3. Institución Educativa: “San Juan Bautista”
- 1.4. Fecha de aplicación: noviembre - diciembre de 2019.
- 1.5. Autora: Bachiller Mary López Helguero
- 1.6. Medición: Gestión administrativa.
- 1.7. Administración: Docentes.
- 1.8. Tiempo de aplicación: 45 minutos.
- 1.9. Forma de Aplicación: Individual.

2. OBJETIVO:

Recabar información referida al trabajo colaborativo de los docentes de la Institución Educativa “San Juan Bautista” ubicado en el A.H San Martín del distrito Veintiséis de Octubre, Piura, con la finalidad de hallar la relación existente entre las relaciones interpersonales.

3. DIMENSIONES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:

- 3.1. Cooperación.
- 3.2. Responsabilidad.
- 3.3. Comunicación.

4. INSTRUCCIONES:

- 4.1. El cuestionario consta de 18 ítems o preguntas agrupadas en tres dimensiones.

4.2. Utiliza la escala de calificación del 1 al 4. La escala de respuesta para los elementos, va desde "siempre" (4), "casi siempre" (3), "a veces" (2) y "nunca" (1).

5. MATERIALES:

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

6. EVALUACIÓN:

6.1. El puntaje final es la suma de los puntos obtenidos en las tres dimensiones haciendo un total de 72 puntos.

6.2. El puntaje parcial se obtendrá sumando los puntos de cada ítem de la dimensión.

6.3. El puntaje final, se obtendrá sumando los puntajes parciales de cada una de las dimensiones.

Escala valorativa

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

NIVEL DE TRABAJO COLABORATIVO	PONDERADO
Bueno	48 - 72
Regular	24 - 47
Malo	0 - 23

Anexo 2: Ficha de juez validador de instrumento.

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario dirigido a los docentes sobre la gestión relaciones interpersonales.”

OBJETIVO: Recabar información referida a la gestión de las relaciones interpersonales de los docentes de dos Instituciones Educativas de Piura, con la finalidad de hallar la existencia de relación con el trabajo colaborativo.

DIRIGIDO A: Docentes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: PUESCAS CHUNGA, César Augusto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Docencia y Gestión Educativa.

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Jefe del área de Educación Básica en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Sechura.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

Docente de investigación y tesis en programa de la UNP

Director de UGEL, Jefe de gestión pedagógica y directivo de IE.

Autor de libros. Producción intelectual en todos los campos del conocimiento.

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	Adecuado	Regular	Inadecuado
--------------	-------------------------------------	----------	---------	------------


Magíster: César Augusto Puestas Chunga
EVALUADOR

FICHA DE JUEZ VALIDADOR DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario dirigido a los docentes sobre trabajo colaborativo.”

OBJETIVO: Recabar información referida al trabajo colaborativo de los docentes de dos Instituciones Educativas de Piura, con la finalidad de verificar la existencia de alguna relación con las relaciones interpersonales.

DIRIGIDO A: Docentes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: PUESCAS CHUNGA, César Augusto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magíster en Docencia y Gestión Educativa.

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Jefe del área de Educación Básica en la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Sechura.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

Docente de investigación y tesis en programa de la UNP

Director de UGEL, Jefe de gestión pedagógica y directivo de IE.

Autor de libros. Producción intelectual en todos los campos del conocimiento.

VALORACIÓN:

Muy Adecuado	<input checked="" type="checkbox"/>	Adecuado	Regular	Inadecuado
--------------	-------------------------------------	----------	---------	------------



Magíster: César Augusto Puestas Chunga
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario dirigido a los docentes sobre la gestión de relaciones interpersonales.

OBJETIVO: Recabar información referida a la gestión de las relaciones interpersonales de los docentes de dos Instituciones Educativas con la finalidad de hallar la existencia de relación con el trabajo colaborativo.

DIRIGIDO A: Docentes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CALLE PEÑA, Edilberto.

VALORACIÓN:

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR <input type="checkbox"/>	INADECUADO <input type="checkbox"/>
--	----------------------------------	-------------------------------------


Doctor: Edilberto Calle Peña
EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario dirigido a los docentes sobre trabajo colaborativo.

OBJETIVO: Recabar información referida al trabajo colaborativo de los docentes de dos Instituciones Educativas de Piura, con la finalidad de verificar la existencia de alguna relación con las relaciones interpersonales.

DIRIGIDO A: Docentes.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CALLE PEÑA, Edilberto.

VALORACIÓN:

ADECUADO <input checked="" type="checkbox"/>	REGULAR	INADECUADO
--	---------	------------


Doctor: Edilberto Calle Peña
EVALUADOR

Anexo 3: Matriz de validación de instrumentos.

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en docentes de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Relaciones interpersonales. Silveira (2014) Es un conglomerado de interacciones de carácter eficiente que se presentan entre dos personas o más donde predominan las habilidades comunicativas, como medio favorable, y desde luego aquello referido al compromiso con la organización y a la capacidad que tenemos para convencer a los demás a través del estilo de liderazgo que se asuma.	Habilidades comunicativas. Comunicación asertiva, empática y de apertura de escucha.		Hace prevalecer sus derechos en forma adecuada ante el equipo docente.					X		X		X		X			
			Respeto la opinión de sus colegas y equipo de trabajo.					X				X		X			
			Muestra preocupación respecto a los problemas y emociones de todos sus compañeros de trabajo.					X		X				X			
			Pone a disposición su ayuda frente al equipo de colegas que presentan inconvenientes.					X				X		X			
			Propone una comunicación horizontal con el equipo de colegas con quienes interactúa.					X		X				X			
			Demuestra apertura de escucha con el equipo de trabajo.					X				X		X			
	Compromiso organizacional. Compromiso laboral y colectivo.			Planificación las actividades técnico pedagógica de manera colegiada y en equipo.					X		X		X		X		
				Practica y promueve la responsabilidad en equipo, como parte del compromiso con la educación y la Institución Educativa.					X				X		X		
				Toma iniciativa en el equipo de trabajo y comunica los proyectos					X		X		X		X		

		educativos y planes de mejora para su implementación.												
		Muestra predisposición para participar y promover el trabajo colaborativo.				X		X				X		
		Participa colaborativamente de las actividades extracurriculares y de proyección a la comunidad que organiza la Institución Educativa.				X			X			X		
		Se esfuerza por establecer buenas relaciones con el equipo directivo.				X		X				X		
Estilos de liderazgo.	Estilo autoritario, democrático o Laissez-faire.	Interactúa con sus colegas demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística.				X			X			X		
		Practica la democracia en cuanto a la toma de decisiones, inculcando la participación y consenso de todos los miembros de la I.E.				X		X	X			X		
		Demuestro integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.				X			X			X		
		Siempre demuestra y educa con el ejemplo.				X		X				X		
		Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en su vida personal y profesional.				X			X			X		
		Desarrolla buenas relaciones humanas que enriquecen el trabajo colaborativo.				X		X				X		



.....
Magíster: César Augusto Puestas Chunga

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en docentes de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
<p>Trabajo colaborativo. Vaillant (2016) Es aquella disposición para trabajar en conjunto, es decir, todos cooperamos para lograr algo o solucionar un problema, desde el punto de vista que todos son escuchados y los aportes suman con la comunicación asertiva, en este proceso no hay individualidades, todas las posturas son valiosas, imperando la responsabilidad.</p>	Cooperación.	Involucramiento y aportes al trabajo en conjunto.	Aporto permanentemente al equipo de trabajo.					X		X		X		X		
			Brindo asistencia oportuna y en la medida de mis posibilidades a mis colegas que lo necesitan.					X		X		X		X		
			Me incorporo en las tareas del equipo de manera voluntaria.					X		X				X		
			Pongo a disposición mis aportes a los demás integrantes del equipo.					X				X		X		
			Sumo esfuerzos de equipo para el logro de los objetivos propuestos.					X		X				X		
	Responsabilidad.	Grado de cumplimiento de los compromisos o funciones.	Muestro apoyo a los colegas que tienen dificultades en el cumplimiento de las tareas asignadas.					X				X		X		
			Acudo puntualmente a las reuniones de trabajo colaborativo en la institución.					X		X		X		X		
			Cumplo con las tareas asignadas por el equipo de trabajo.					X				X		X		
			Presento oportunamente los documentos de planificación curricular.					X		X		X		X		
			Respeto las normas y acuerdos de convivencia del equipo de trabajo.					X		X				X		

Comunicación.	Entendimiento de los mensajes transmitidos.	Delego funciones a los integrantes del equipo de trabajo.					X				X		X		
		Participo de todas las reuniones convocadas por el equipo de trabajo.					X		X					X	
		Me comunico asertivamente expresando propuestas en las reuniones de equipo.					X		X		X			X	
		Aporto con ideas pertinentes para la consecución de los objetivos del equipo de trabajo.					X		X		X			X	
		Mantengo dialogo alturado con mis colegas que integran el equipo de trabajo.					X				X			X	
		Escucho atentamente antes de emitir una opinión a los integrantes del equipo de trabajo.					X		X					X	
		Soy empático cuando se trata de comprender las necesidades de los integrantes del equipo.					X		X		X			X	
		Expreso mis ideas con claridad ante los demás integrantes del equipo de trabajo.					X		X					X	



.....
Magíster: César Augusto Puestas Chunga

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en docentes de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<p>Relaciones interpersonales.</p> <p>Silviera (2014) Es un conglomerado de interacciones de carácter eficiente que se presentan entre dos personas o más donde predominan las habilidades comunicativas, como medio favorable, y desde luego aquello referido al compromiso con la organización y a la capacidad que tenemos para convencer a los demás a través del estilo de liderazgo que se asuma.</p>	<p>Habilidades comunicativas.</p>	<p>Comunicación asertiva, empática y de apertura de escucha.</p>	Hace prevalecer sus derechos en forma adecuada ante el equipo docente.					X		X		X						
			Respeto la opinión de sus colegas y equipo de trabajo.					X		X		X		X				
			Muestra preocupación respecto a los problemas y emociones de todos sus compañeros de trabajo.					X		X				X				
			Pone a disposición su ayuda frente al equipo de colegas que presentan inconvenientes.					X				X		X				
			Propone una comunicación horizontal con el equipo de colegas con quienes interactúa.					X		X				X				
			Demuestra apertura de escucha con el equipo de trabajo.					X				X		X				
	<p>Compromiso organizacional.</p>	<p>Compromiso laboral y colectivo.</p>	Planificación las actividades técnico pedagógica de manera colegiada y en equipo.					X		X		X		X				
			Practica y promueve la responsabilidad en equipo, como parte del compromiso con la educación y la Institución Educativa.					X		X		X		X				
			Toma iniciativa en el equipo de trabajo y comunica los proyectos					X		X		X		X				

		educativos y planes de mejora para su implementación.													
		Muestra predisposición para participar y promover el trabajo colaborativo.				X		X		X		X			
		Participa colaborativamente de las actividades extracurriculares y de proyección a la comunidad que organiza la Institución Educativa.				X				X		X			
		Se esfuerza por establecer buenas relaciones con el equipo directivo.				X		X				X			
Estilos de liderazgo.	Estilo autoritario, democrático o Laissez-faire.	Interactúa con sus colegas demostrando respeto y aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales y lingüística.				X				X		X			
		Practica la democracia en cuanto a la toma de decisiones, inculcando la participación y consenso de todos los miembros de la I.E.				X		X		X		X			
		Demuestro integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa.				X				X		X			
		Siempre demuestra y educa con el ejemplo.				X		X				X			
		Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en su vida personal y profesional.				X		X		X		X			
		Desarrolla buenas relaciones humanas que enriquecen el trabajo colaborativo.				X		X				X			



Doctor: Edilberto Calle Peña

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en docentes de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
<p>Trabajo colaborativo. Vaillant (2016) Es aquella disposición para trabajar en conjunto, es decir, todos cooperamos para lograr algo o solucionar un problema, desde el punto de vista que todos son escuchados y los aportes suman con la comunicación asertiva, en este proceso no hay individualidades, todas las posiciones son valiosas, imperando la responsabilidad.</p>	<p>Cooperación.</p>	<p>Involucramiento y aportes al trabajo en conjunto.</p>	Aporto permanentemente al equipo de trabajo.					X		X		X		X			
			Brindo asistencia oportuna y en la medida de mis posibilidades a mis colegas que lo necesitan.					X		X		X		X			
			Me incorporo en las tareas del equipo de manera voluntaria.					X		X				X			
			Pongo a disposición mis aportes a los demás integrantes del equipo.					X				X		X			
			Sumo esfuerzos de equipo para el logro de los objetivos propuestos.					X		X				X			
			Muestro apoyo a los colegas que tienen dificultades en el cumplimiento de las tareas asignadas.					X				X		X			
	<p>Responsabilidad.</p>	<p>Grado de cumplimiento de los compromisos o funciones.</p>	Acudo puntualmente a las reuniones de trabajo colaborativo en la institución.					X		X		X		X			
			Cumplo con las tareas asignadas por el equipo de trabajo.					X		X		X		X			
			Presento oportunamente los documentos de planificación curricular.					X		X		X		X			
			Respeto las normas y acuerdos de convivencia del equipo de trabajo.					X		X		X		X			

Comunicación.		Delego funciones a los integrantes del equipo de trabajo.					X		X			X							
		Participo de todas las reuniones convocadas por el equipo de trabajo.					X		X				X						
	Entendimiento de los mensajes transmitidos.	Me comunico asertivamente expresando propuestas en las reuniones de equipo.					X		X			X		X					
		Aporto con ideas pertinentes para la consecución de los objetivos del equipo de trabajo.					X		X			X		X					
		Mantengo dialogo alturado con mis colegas que integran el equipo de trabajo.					X					X		X					
		Escucho atentamente antes de emitir una opinión a los integrantes del equipo de trabajo.					X		X					X					
		Soy empático cuando se trata de comprender las necesidades de los integrantes del equipo.					X		X			X		X					
		Expreso mis ideas con claridad ante los demás integrantes del equipo de trabajo.					X		X			X		X					



.....
Doctor: Edilberto Calle Peña

Anexo 4: Matriz de consistencia.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019?</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cómo se relaciona las habilidades comunicativas y el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019?</p> <p>¿Cómo se relaciona el compromiso organizacional y el trabajo colaborativo</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Identificar la relación entre las habilidades comunicativas y el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el trabajo colaborativo docente de</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>Las habilidades comunicativas se relacionan significativamente con el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.</p>	<p>MÉTODO:</p> <p>Enfoque cuantitativo.</p> <p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>No experimental</p> <p>DISEÑO:</p> <p>descriptivo Correlacional</p> <p>Esquema:</p> <div data-bbox="1451 1137 1709 1318" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <pre> graph TD M --- O1 M --- O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div>	<p>POBLACIÓN</p> <p>Estará representada por todos los docentes de la I.E N° 14012 “San Martin de Porres” y la I.E. “San Juan Bautista”</p> <p>MUESTRA</p> <p>Se aplicará la fórmula para determinar la muestra.</p>

<p>docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019?</p> <p>¿De qué manera se relacionan los estilos de liderazgo y el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019?</p>	<p>dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.</p>	<p>El compromiso organizacional se relaciona significativamente con el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.</p> <p>Los estilos de liderazgo se relacionan significativamente con el trabajo colaborativo docente de dos Instituciones Educativas de Piura, 2019.</p>	<p>Donde:</p> <p>M= Muestra.</p> <p>O₁ = Variable 1: Relaciones interpersonales.</p> <p>O₂ = Variable 2: Trabajo colaborativo.</p> <p>r = Relación de las variables de estudio.</p>	
---	--	--	--	--

Anexo 5: Base de datos para Alfa de Cronbach.

N°	BASE DE DATOS DE LA VARIABLE RELACIONES INTERPERSONALES																	
	Dimensión: Habilidades comunicativas					Dimensión: Compromiso organizacional							Dimensión: Estilos de liderazgo					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4
6	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
7	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
11	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
12	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4
14	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
15	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4
16	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
17	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
18	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
19	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
21	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4

22	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
23	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
25	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3
26	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3
27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
28	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
29	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
30	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3

N°	BASE DE DATOS DE LA VARIABLE TRABAJO COLABORATIVO																	
	Dimensión: Cooperación					Dimensión: Responsabilidad							Dimensión: Comunicación					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	4	3
6	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
7	4	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
10	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4

13	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4
14	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3
18	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
19	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
23	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
24	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3
25	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
26	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2
27	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3		3
28	2	2	2	3	2	2		2	2	2	2	3	4	4	3	3	4	4
29	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
30	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3

Anexo 6: Figuras cruce de variables y dimensiones.

Figura N° 1: Relaciones interpersonales y trabajo colaborativo



Figura N° 2: Habilidades comunicativas y trabajo colaborativo

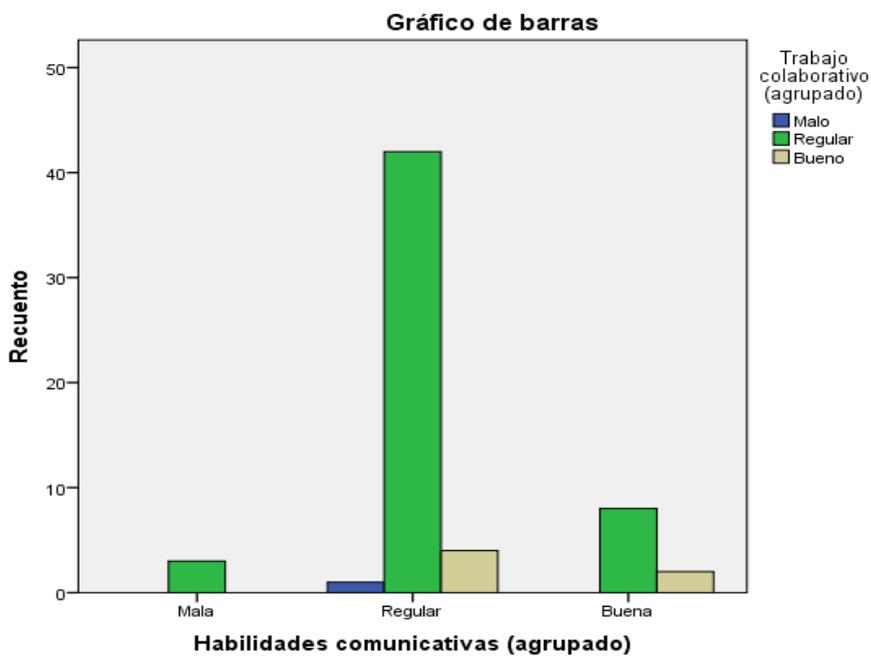


Figura N° 3: Compromiso organizacional y trabajo colaborativo

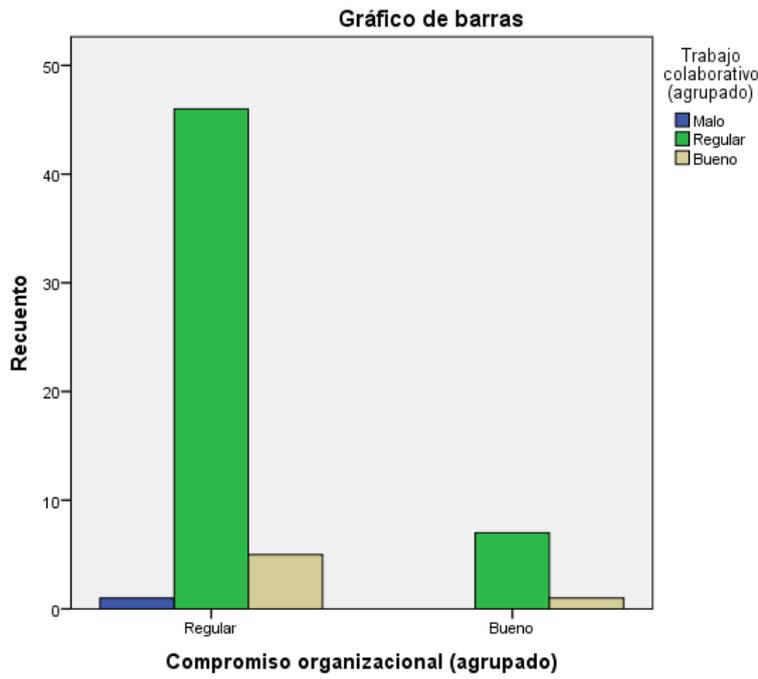


Figura N° 4: Estilos de liderazgo y trabajo colaborativo

