



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Espinoza Chinchay, Juana (orcid.org/0000-0003-1745-6402)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (orcid.org/0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

PIURA - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a Dios y a mis padres por haberme dado la vida, a mi esposo Carlos Alberto, por su amor entendimiento y comprensión en los momentos más difíciles, a todos mis familiares y amigos quienes, con su apoyo incondicional y palabras de aliento, me motivaron a culminar mis estudios de maestría, que servirá para emprender mejoras en mi formación y generar nuevos aprendizajes acordes con los cambios de un mundo globalizado.

Agradecimiento

Agradezco a Dios y a todas las personas por su apoyo incondicional, a mi Asesor de Tesis, Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, quien con su paciencia y dedicación se convirtió en la principal guía en la elaboración del trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
II. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población	21
Tabla 2: Distribución de la muestra	21
Tabla 3: Confiabilidad de los instrumentos	23
Tabla 4: V1 Trabajo Colaborativo *V2 Relaciones Interpersonales	26
Tabla 5: V1 Trabajo Colaborativo*D1 Comunicación Interpersonal	27
Tabla 6: V1 Trabajo Colaborativo*D2 Necesidad de Inclusión	28
Tabla 7: V1 Trabajo Colaborativo*D3 Necesidad de Control	28
Tabla 8: V1 Trabajo Colaborativo*D4 Necesidad de Afecto	29
Tabla 9: V1 Prueba de Normalidad	30
Tabla 10: Correlación entre V1 Trabajo Colaborativo y V2 Relaciones Interpersonales	31
Tabla 11: Correlación entre V1 Trabajo Colaborativo y D1 Comunicación Interpersonal	32
Tabla 12: Correlación entre V1 Trabajo Colaborativo y D2 Necesidad de Inclusión	33
Tabla 13: Correlación entre V1 Trabajo Colaborativo y D3 Necesidad de Control	34
Tabla 14: Correlación entre V1 Trabajo Colaborativo y D4 Necesidad de Afecto	35

Índice de figuras

Figura 1: Esquema de diseño correlacional

19

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación del trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba, Perú 2022, se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación básica y tipo de diseño descriptivo-correlacional, como técnica se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario, su población es de 94 estudiantes y la muestra de 54 participantes, se aplicó un muestreo no probabilístico, por conveniencia. Los resultados que se obtuvieron señalan que existe relación significativa con un nivel alto de 59,3% tanto para la variable trabajo colaborativo, como para relaciones interpersonales, encontrando un valor del coeficiente de Pearson de 0,766; Asimismo se demuestra el contraste de hipótesis, encontrando que el valor del coeficiente de Pearson es de 0,766**, existiendo relación alta entre las variables de trabajo colaborativo y relaciones interpersonales con un p-valor de 0,000 ($p < 0,05$). En conclusión, se puede afirmar que existe una relación significativa, entre trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales.

Palabras clave: Trabajo colaborativo, Relaciones interpersonales, comunicación, inclusión, control, afecto.

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between collaborative work and interpersonal relationships in the third grade of secondary school at an educational institution in Huancabamba, Peru 2022, it was developed under the quantitative approach, with a type of basic research and type of descriptive design. - Correlational, the survey was used as a technique and a questionnaire as an instrument, its population is 94 students and the sample is 54 participants, a non-probabilistic sampling was applied for convenience.

The results obtained indicate that there is a significant relationship with a high level of 59.3% for both the collaborative work variable and interpersonal relationships, finding a Pearson coefficient value of 0.766; Likewise, the contrast of hypotheses is demonstrated, finding that the value of the Pearson coefficient is 0.766**, with a high relationship between the variables of collaborative work and interpersonal relationships with a p-value of 0.000 ($p < 0.05$). In conclusion, it can be affirmed that there is a significant relationship between collaborative work and interpersonal relationships.

Keywords: Collaborative work, Interpersonal relationships, communication, inclusion, control, affection.

I. INTRODUCCIÓN

Desde la perspectiva internacional en México, se encontró información en el centro escolar de Durango, evidenciándose, que los docentes presentan poca seguridad al realizar el trabajo de forma colaborativa el cual influye de manera negativa, (Bonilla Serrato et al., 2019). Según esta problemática nos conlleva al individualismo y antagonismo que afecta el bienestar de todos.

El estudio de investigación, relacionado con el trabajo colaborativo realizado en una institución educativa de Ecuador, con una muestra de 86 docentes en relación al trabajo colaborativo, teniendo como resultado bajo (Franco, 2021). Esto nos permite entender que existe la necesidad de que se fortalezca el trabajo colaborativo.

Asimismo en Riobamba Ecuador, encontramos una investigación sobre las relaciones interpersonales con una muestra de 133 docentes, cuyos resultados que se visualizan, estiman que el 56% el cual representa el nivel medio, dificultando la relación con los demás (Estrada et al. 2020). Es conveniente mejorar las relaciones interpersonales en las instituciones públicas y privadas para lograr objetivos comunes.

También, tenemos que en la investigación, denominada relaciones interpersonales y desempeño institucional, Ecuador 2020, empleó una metodología cuantitativa, con un diseño correlacional, aplicando un cuestionario y una entrevista a 30 personas obteniendo que el 60% ha logrado una correlación moderada (Orihuela, 2020). Según los resultados se hace necesario elevar el nivel de relaciones interpersonales.

A nivel nacional, Piura, encontramos el estudio denominado relaciones interpersonales y trabajo colaborativo en una institución educativa, con un enfoque no experimental cuantitativo y correlacional, cuya población fueron 60 docentes obteniendo como resultado una relación con un rango regular entre relaciones interpersonales y trabajo colaborativo (López, 2020).

En Moyobamba encontramos un estudio sobre relaciones interpersonales y para obtener los resultados de este trabajo de investigación se aplicó una encuesta a 24 docentes, los cuales representan la población y la muestra donde se indica que las relaciones interpersonales un 58 % están en un

nivel regular (Frías, 2020). Se torna importante fortalecer las relaciones interpersonales en la institución.

En esta investigación relacionada con la influencia que existe, entre las Relaciones Interpersonales y clima laboral, se trabajó con una muestra de 30 participantes lográndose establecer que las relaciones interpersonales son poco favorables, por la escasa comunicación entre los miembros (Freire, 2021). Por ello, para aliviar esta situación implementaremos estrategias que permitan establecer cambios necesarios en las relaciones interpersonales. Ante esta realidad y de la escuela que se ha evidenciado, nos hemos propuesto realizar la investigación relacionado con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales; planteándonos el siguiente problema ¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022? También en esta investigación patentaremos los problemas específicos los cuales nos indicarán las razones o motivos de la presente investigación entre ellos tenemos: ¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y la comunicación interpersonal en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022?, ¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y necesidad de inclusión en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022?, ¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y necesidad de control en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022?, ¿Qué relación hay entre trabajo colaborativo y necesidad de afecto en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022. Así tenemos que en esta investigación se considera como justificación teórica al constructivismo basado en los enfoques de Vygotsky y Piaget, Ausubel, Bruner, etc. que según Idaresit Akpan el 2020, son quienes ven a los procesos sociales como importantes para la construcción de nuevos aprendizajes de los individuos, resultado de la interacción social. Asimismo el constructivismo es considerado como un enfoque centrado en la adquisición de nuevos conocimientos e importante en el desarrollo de las personas (O'Connor, 2022).

Asimismo tenemos el enfoque de Max Weber con su teoría de interacción de social de George Herbert Mead, resaltando la forma de visionar y determinar la relación que tienen las personas con su medio o entorno natural y social (De Rosa, 2018). También, se resalta la teoría de la interconectividad de Sheizaf Rafaeli, donde la interacción juega un rol importante en la interactividad (Barroso y Rodríguez, 2021).

Además se sustenta la investigación en la teoría referente a las relaciones humanas expuestas por George Elton Mayo, prevalece el protagonismo y gestión del ser humano como lo más importante de las organizaciones (Yacob & Dermengi, 2022).

Esta metodología implica la construcción de instrumentos los cuales han sido validados o aprobados por especialistas expertos y cuya confiabilidad permiten medir las variables y dimensiones. En lo concerniente a la justificación práctica, utilizamos los instrumentos que permitieron medir el grado de relación y correlación de las variables en estudio el cual sirve también como un antecedente de estudio para las futuras investigaciones.

Además, este estudio socialmente se justifica por sus nuevos descubrimientos y aciertos, permitiéndonos ajustar la práctica pedagógica que beneficia a los principales protagonistas de la educación. Por ello, se hizo necesario plantear objetivos, así tenemos como objetivo general el cual consiste en determinar la relación del trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba, Perú 2022. Entre los objetivos específicos de la presente investigación, se debe establecer la relación entre trabajo colaborativo y comunicación interpersonal en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022, establecer la relación entre trabajo colaborativo y necesidad de inclusión en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022, establecer la relación entre trabajo colaborativo y necesidad de control en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022, establecer la relación entre trabajo colaborativo y necesidad de afecto en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022. Entre la hipótesis general tenemos: Hi Existe significativa relación

entre trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022. Asimismo, tenemos las Hipótesis específicas: Existe significativa relación entre trabajo colaborativo y comunicación interpersonal en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022. Existe significativa relación entre trabajo colaborativo y necesidad de inclusión en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022. Existe significativa relación entre trabajo colaborativo y necesidad de control en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022. Existe significativa relación entre trabajo colaborativo y necesidad de afecto en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En México, según estudios relacionados con un diagnóstico del trabajo colaborativo en un centro educativo, aplicando instrumentos que permitieron obtener los resultados a cerca del trabajo colaborativo, siendo adversos a lo que se esperaba, por lo que se tiene que necesariamente fortalecer las actividades colaborativas en los líderes y permite garantizar la realización de un adecuado trabajo colaborativo (Bonilla Serrato et al., 2019). Ante esta situación se hace importante resaltar que se tiene que implementar programas y estrategias que fortalezcan el trabajo colaborativo y lograr objetivos comunes.

En el país de Costa Rica, se realizó una investigación denominada trabajo colaborativo interdisciplinario, se utilizó una investigación cuantitativa, aplicándose como instrumento una entrevista a 17 profesionales, donde se especifica las acciones colaborativas, relacionadas con el éxito y retos con los que tienen que convivir. Por lo tanto se concluye que el trabajo colaborativo es considerado como los procesos donde se necesitan poner en práctica acciones basadas en actitudes de respeto y de empatía, garantizando el trabajo colaborativo (Arguedas & Carpio, 2021). Pues el éxito del trabajo colaborativo está en saber empoderar las actitudes de los estudiantes garantizando la obtención de aprendizajes significativos.

En Lima, se realizó un estudio relacionado con la valoración del trabajo colaborativo, empleándose una población y muestra a 148 educandos haciendo uso de la técnica de un cuestionario, este permite analizar la relevancia del trabajo colaborativo. Los resultados que se lograron obtener especialmente con la dimensión de "eficacia del trabajo colaborativo", 32,4% el cual corresponde al grupo alto y 39,9% para grupo denominado bajo. En conclusión se estima que no hubo ninguna correlación entre las variables que habían sido estudiadas (Matzumura-Kasano et al., 2019).

El estudio realizado en Lima, relacionado con el trabajo colaborativo y el desempeño escolar tuvo un enfoque no experimental, correlacional y descriptivo, con una muestra de 33 educadores, aplicando una técnica relacionada con la encuesta y como instrumento un cuestionario para recoger los datos del estudio; determinando que existe una relación

moderada positiva con una significancia de $(0.000 < 0,05)$. (Fernandez & Roosmery, 2022).

En Piura se realizó un trabajo de investigación denominado trabajo colaborativo de una institución educativa de Guayaquil, la población de estudio consistió en 20 maestros y para la muestra fueron 17, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, cuyos resultados indicaron que el 94% de las personas que forman parte de la investigación trabajan colaborativamente de manera regular. En conclusión con el porcentaje obtenido se determina que los maestros realizan un deficiente trabajo colaborativo (De la Cruz, 2019).

En Barranquilla se efectuó una investigación denominada análisis correlacional entre las relaciones interpersonales y el desempeño académico, empleando una metodología con enfoque cuantitativo correlacional, cuyo instrumento utilizado para esta investigación fueron las encuestas que se aplicaron a 60 estudiantes, cuyos resultados permiten ver la correlación que existe con el trabajo colaborativo de sus pares y sus padres (Díaz & Salas, 2019). Se hace necesario resaltar la importancia que se brinda a las relaciones interpersonales las cuales conllevan a generar lazos de compañerismo y realizar actividades de manera colaborativa.

Asimismo, en la investigación denominada comunicación asertiva y relaciones interpersonales, realizada en una institución educativa de Ecuador, se empleó una metodología que corresponde al enfoque cuantitativo, correlacional no experimental, considerando una población y muestra de 133 docentes. El instrumento utilizado para determinar la correlación de esta investigación es un cuestionario, donde se pudo analizar que el 56% posee un nivel medio el cual representa el $0,230^{**}$, lo que nos da a entender que falta fortalecer un poco más actitudes para el trabajo colaborativo (Cartuche & Moreno, 2021). Es conveniente resaltar que la institución educativa promueva relaciones interpersonales saludables y desarrollar actividades colaborativas.

El estudio realizado en Lima, el cual está relacionado con la inteligencia emocional y las relaciones interpersonales se fundamentaron en un enfoque cuantitativo, de esquema correlacional se lograron obtener resultados en

un rango de 0.849, demostrándose que ninguna de las dos variables en estudio existe relación significativa (Porrás, 2020).

En Piura, el trabajo de investigación denominado relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en una institución educativa, cuya población estuvo conformada por 60 docentes, se aplicó la encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento, según el Rho de Spearman tiene un valor de 0,990, lográndose un grado de correlación positiva alta (López, 2020).

En la provincia de Sullana, se realizó una investigación sobre las relaciones interpersonales y la influencia de la satisfacción laboral, con una población de 64 maestros valiéndose de un diseño no experimental, empleando un cuestionario para el regajo de datos, obteniéndose como resultados que el 59% considera tener un nivel de relaciones interpersonales, cuya satisfacción laboral es alta de 37.5% concluyendo que las relaciones interpersonales son influyentes en las actividades de satisfacción $\rho=0.511^{**}$ y $P=0.000$ (Hipten, 2019).

Los enfoques y teorías epistemológicas que se relacionan con la variable 1 trabajo colaborativo destaca el enfoque del constructivismo está representada por Jean Piaget y Lev Vygotsky, Ausubel, Bruner, etc. Pues su importancia radica en cómo definir el perfil de la persona a partir del constructivismo y como contribuir con las actividades colaborativas (Ribosa, 2020). Esto nos permite definir la existencia de un alto nivel de competitividad, que debe tener el formador y lograr ampliar los conocimientos y habilidades mediante acciones colaborativas.

Piaget, basa su teoría del desarrollo cognitivo en las capacidades cognitivas y receptoras, además, se consideran los procesos sociales y de interacción como un resultado en el cual se obtiene el beneficio y la construcción de nuevos aprendizajes. También resaltamos la teoría de interacción simbólica quienes a través de su experiencia diaria asume roles y les permite ser personas más activas en la sociedad (Conner y Baxter, 2022). El enfoque del constructivismo es visto como una forma de interacción, e intercambio de aprendizajes de manera colaborativa, es decir hace que los estudiantes desarrollen actividades conjuntas, donde se brinden espacios para compartir opiniones ideas, sentimientos, metas, etc.

También, se considera la teoría de la interacción social de George Herbert, quien menciona que la idea que tienen las personas de sí mismo, resulta de la interacción con los demás, lo que hace notar que el yo no existe al nacer sino que se va construyendo poco a poco mediante la interacción social que tienen los individuos (Nicki Lisa Cole, 2019). La interacción social contribuye a formar nuestro yo personal y facilita la interacción con los otros. Además, la interacción de los procesos de aprendizajes se generan en los diversos espacios que forman parte de una acción cognitiva que permite a los estudiantes adquirir conocimientos a través de las tecnologías digitales de acuerdo al contexto social, donde se desenvuelve (Galchuk, 2020).

El aprendizaje y la interacción social van de la mano, cada uno de ellos ayuda al estudiante a tener pensamientos que le permitan reflexionar, comprender y razonar, pero esto visto desde otra perspectiva puede variar de acuerdo a la reciprocidad entre los adolescentes, la enseñanza, el aprendizaje y el autocontrol (Forslund et al., 2018). Es importante resaltar que la interacción social permite promover los aprendizajes a través del trabajo colaborativo.

Las interacciones que se dan en las aulas, contribuyen a la socialización de habilidades, actitudes valores, que permiten comprender los diversos elementos y procesos de interacción y socialización entre estudiantes mediante modelos, patrones de comportamiento, expectativas, actitudes influenciando en el progreso de las interacciones (Mahbuba, 2022).

El término colaborar según su etimología viene del Latín “Colabore” que significa trabajar unidos en un solo espacio con los mismos objetivos (Rabgay, 2018). Trabajar por un solo objetivo es la razón de ser de un trabajo colaborativo.

El trabajo colaborativo llamado también colaboración se describe como el proceso donde dos o más personas, forman parte de una organización o institución y trabajando unidos se logra metas en conjunto (Grau et al., 2018). Con el trabajo colaborativo se suma esfuerzos se supera debilidades, se asumen compromisos y se consigue objetivos institucionales.

El trabajo colaborativo considerado como uno de los procesos en que las personas aprenden más en conjunto, de lo que aprendería por sí solos, todo esto se logra como producto de las buenas relaciones e interacciones que se tiene con las demás personas. La práctica de esta nueva forma de trabajo en el aula se convertirá en una estrategia de enseñanza, que repercute en una nueva forma de aprendizaje colaborativo (Revelo et al., 2018).

El trabajo colaborativo es considerado como un método dinámico el cual, promueve y garantiza la participación activa de las personas, que se educan a través de la adquisición de conocimientos y desarrollo de sus habilidades sociales, que permiten la realización de actividades conjuntas (Matzumura-Kasano et al., 2019). Para promover el trabajo colaborativo las personas comparten ideas y su meta es lograr objetivos que beneficien a todos.

El trabajo colaborativo es la forma de interacción personal, en el cual exige el respeto a todas las contribuciones que surgen de manera individual de todos los miembros del equipo de trabajo (Revelo et al., 2018). El trabajo colaborativo se sustenta en los esfuerzos y talentos que tiene cada individuo, que de manera conjunta benefician a todos los que forman parte del grupo. Consideramos al trabajo colaborativo como parte importante de las estrategias pedagógicas que contribuyen al desarrollo de conocimiento y garantizan el progreso de los aprendizajes como parte fundamental del ser humano (Benoit, 2021). El trabajo colaborativo como parte de nuestra práctica diaria nos conlleva a sumar esfuerzos y cumplir con las actividades que forman parte del equipo de trabajo.

Trabajo colaborativo es aquel, que considera acciones como comunicar, coordinar y producir con las diversas personas, quienes promueven el trabajo colaborativo digitalmente en los equipos, se tiene que disponer de variedad de herramientas pedagógicas como también digitales que contribuyan a la realización del trabajo colaborativo (Lison, 2020). El trabajo colaborativo es considerado como una estrategia grupal que permite la realización de actividades grupales y colaborativas.

El trabajo colaborativo promueve que los educandos planifiquen de una mejor manera sus aprendizajes, asumiendo compromisos para mejorar sus aprendizajes a través del desarrollo de las actividades y optimizar el

desempeño académico de cada uno de ellos, asumiendo un rol protagónico en el aprendizajes (Cotán Fernández et al., 2021).

Estas dimensiones o componentes de trabajo fueron mencionadas por Smith en el año de 1996, lo que permite dar prioridad al objetivo que se busca alcanzar y tomar decisiones de forma asertiva y conjunta con todos los miembros del equipo (Jaime, 2021) Es importante resaltar que las dimensiones en estudio permiten evidenciar mejor nuestra investigación.

El trabajo colaborativo es aquel, que aporta elementos y estrategias didácticas que enriquecen el proceso de los aprendizajes. Además el trabajo colaborativo a nivel del contexto de las instituciones educativas motiva a los educadores y educandos a transitar unidos, sumando esfuerzos, talentos desarrollando competencias e incentivando siempre el aprendo haciendo, el aprendo interactuando y el aprendo compartiendo (Matzumura-Kasano et al., 2019). El trabajo colaborativo incluye nuevas formas de cumplir metas, conjugando talentos, desarrollando habilidades, logrando responsabilidades compartidas y asumiendo compromisos de todos los miembros de la institución más la suma de todos los esfuerzos permitirá que el trabajo colaborativo funcione dentro de una institución, generando aprendizajes significativos.

La interdependencia positiva es aquella que promueve la participación mutua de todos los integrantes mediante acciones de cooperación e interrelación con cada uno de los miembros del grupo (Avendaño Castro et al., 2021). Se dice que la interdependencia positiva existe siempre y cuando se realice un trabajo colaborativo y todos logren aprendizajes significativos a través de la realización de actividades conjuntas.

La investigación tuvo como variables al trabajo colaborativo y también a las relaciones interpersonales con la dimensión interacción cara a cara observándose un elevado rango de correlación entre la variable en estudio y la dimensión en mención.

La interacción cara a cara, en mayor medida se da siempre y cuando existe, la interacción física en un espacio social. Pues el vínculo de conexión social se considera como uno de los mejores mecanismos para mantener y garantizar el bienestar de las relaciones sociales en todos los tiempos

(Nguyen et al., 2021). La interacción cara a cara, es una forma útil de comunicarse de manera verbal con los demás, esto ayuda a las personas para la cimentación de las relaciones con los demás.

La interacción cara a cara se detalla cuando los estudiantes deciden trabajar juntos donde cada uno debe aportar a la ejecución de las actividades y al logro de los objetivos comunes (Carhuaz Chavez et al., 2020). De tal manera que para concluir todas las actividades debe existir el compromiso individual y grupal.

En la tesis denominada trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en el año 2020 se realizó un estudio relacionado con la dimensión responsabilidad individual – grupal lográndose determinar una notable correlación, entre esta dimensión y las relaciones interpersonales, obteniendo como resultado el $Rho=0.777$; $p=0.000$, existiendo un alto nivel de efectividad entre la variable y la dimensión.(Jaime, 2021).

Responsabilidad individual grupal, se refiere que cada uno de los integrante del equipo, asuman una responsabilidad de forma individual en las actividades a desarrollar con todo el grupo, pues todos son responsables de realizar las actividades de manera individual o en forma conjunta (Sedamano & Valera, 2018). Es necesario asumir responsabilidades individuales y la sumatoria de ellas permite lograr los objetivos comunes

En la siguiente investigación relacionado con el Trabajo colaborativo en una institución de Ecuador 2020, su población de estudió fue de 62 maestros los cuales consideró como una de sus dimensiones a las Habilidades, destrezas interpersonales y grupales, donde se obtuvo como resultados una relación en un nivel elevado entre la variable y la dimensión de habilidades de destrezas interpersonales y grupales obteniendo un $Rho=0.0770$, donde se concluye que existe una significa relación con la investigación y su dimensión.

Las teorías que se relacionan con la variable 2 referente a las relaciones interpersonales. Se menciona a la teoría de la interactividad de Sheizaf Rafaeli, actualmente forma parte de muchos países especialmente para impartir una educación en la formación a distancia, donde la interacción juega un rol importante para la interactividad (Barroso y Rodríguez, 2021).

En el contexto educativo la interactividad ha sido de vital importancia para continuar brindando el servicio educativo en tiempo real usando diversas herramientas tecnológicas que constituyeron los recursos más importantes para este proceso educativo.

Con la aparición del internet y de las redes sociales, han hecho que la sociedad cambie de tal manera que la interconectividad se haga más próxima a la diversidad de realidades del mundo (Barroso y Rodríguez, 2021). La interconectividad forma parte de nuestra vida diaria, actualmente es la columna vertebral para lograr el desarrollo de capacidades con mayor complejidad acorde con el desarrollo de las competencias tecnológicas y de autonomía en los estudiantes.

En la actualidad la interacción en el proceso de los aprendizajes y el acceso a las tecnologías digitales se hacen necesarias para la optimización del servicio educativo, esto debido a las diferentes formas de interacción y a la complejidad de las tareas educativas que logran relacionarse con el desarrollo de las habilidades cognitivas y el trabajo colaborativo (Galchuk & Михайловна, 2020). La interacción se torna importante en el aprendizaje de los estudiantes, quienes hacen uso de la tecnología, el cual permite la adquisición y mejora de las habilidades cognitivas.

También encontramos la Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, prevalece la gestión del ser humano (Yacob & Dermengi, 2022). El ser humano es el protagonista de las relaciones humanas, porque en una organización la parte humana es la más importante de toda organización y él se siente realizado cuando se puede relacionar socialmente con otros.

Las relaciones interpersonales son aquellas, que representan la base de la vida en la sociedad y esto se extiende a diferentes contextos como la familia, escuela, en el campo laboral, etc. esto genera un vínculo de confianza, el cual contribuye a crecimiento personal (Raffino, 2020). Las relaciones interpersonales es la interrelación recíproca con otras personas ejerciendo vínculos de amistad confianza y compañerismo siendo la comunicación la llave maestra de las relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales son consideradas como el arte de conseguir objetivos sin la necesidad de dañar o atentar los derechos de las otras

personas, para lo cual se hace uso de la comunicación asertiva el respeto y la tolerancia como medio para lograr establecer buenas relaciones humanas (Ramirez, 2022). Las relaciones interpersonales vistas desde el nivel educativo, son esenciales para el desempeño laboral de todo docente, pues se interrelaciona a diario con los demás y se tiene que ver fortalecida la comunicación que permite lograr un cierto grado de confianza, seguridad y una mejor comunicación (Castro et al., 2021). El manejo de las relaciones interpersonales armónicas, son muy importantes, pues con ello, se logra que las personas se conviertan en seres tolerantes, asertivos y se genere el buen trato hacia los demás y sean personas socialmente exitosas.

Las relaciones interpersonales son aquellas que se dan entre los seres humanos y para su proceso de investigación se ha considerado dimensiones que facilitan la investigación entre ellas tenemos: La comunicación interpersonal, la necesidad de inclusión, la necesidad de control y finalmente la necesidad de afecto.

Comunicación interpersonal este estudio de investigación realizado en una institución educativa de Arequipa, ha resaltado la importancia de la comunicación interpersonal el cual ha empleado una metodología con enfoque correlacional, resaltando los resultados de la muestra que fue tomada evidenciándose el 72% de los docentes a quienes se le aplicó tienen un alto nivel con las relaciones interpersonales que ofrece la institución (Montes, 2019).

El estudio realizado en Brasil, relacionado con la comunicación y las relaciones interpersonales en época de pandemia de la Covid 19, se menciona que la comunicación influye de forma positiva en los miembros de la institución en investigación, lo que facilita las relaciones interpersonales. En conclusión la comunicación juega un rol muy importante en las relaciones interpersonales favorece un ambiente de paz y armonía (Fernandes et al., 2021). Debemos saber que la comunicación desde una dimensión horizontal garantiza la buena convivencia con los demás y nos permite estar más unidos, tomando decisiones y brindando soluciones.

En Lima, la siguiente investigación relacionada con la comunicación interpersonal y el desempeño laboral, aplicando la técnica de la encuesta,

una muestra de 50 sujetos cuyo resultado se obtuvo que el p valor = 0.024, el cual es menor a 0.05, donde se concluye que la comunicación interpersonal tiene una influencia significativa en el desempeño laboral del personal administrativo. Asimismo la comunicación interpersonal relativamente influye en los diversos profesionales que desarrollan actividades como parte de sus funciones (Choque, 2021).

La comunicación interpersonal netamente está ligada a la actividad humana, con ella se establecen relaciones de manera individual y grupal, este proceso permite, el intercambio de ideas, que conllevan a la realización de actividades conjuntas importantes para la sociedad (Bravo et al., 2018). Se le denomina comunicación interpersonal al conjunto de intercambios de información que se brinda entre las personas que comparten un lugar y que les permite armonizar la convivencia en los diferentes espacios.

El mencionado estudio de investigación hace referencia de los procesos inclusivos, cuando los educandos participan en grupos, los resultados evidencian que la activa participación de los educandos y el papel que desempeña el docente, es una apertura a la democracia lo que les permite dejar de lado el autoritarismo, esto se convierte en lo más indispensable para que los estudiantes logren establecer grupos de forma inclusiva (Forslund & Hammar, 2018). La necesidad de inclusión se convierte en la clave de una sociedad intercultural, donde se tenga una percepción más amplia y se piense en educar a jóvenes con criterio de equidad e igualdad de oportunidades sin miedo al fracaso.

En Canadá un estudio realizado a 120 docentes para determinar la inclusión en las instituciones educativas en aulas de clase y asegurar el éxito, pues no solo implica al docente sino, que también depende de algunas prácticas que tengan las demás personas como cultura en la escuela, además se vuelve imprescindible el tipo de liderazgo que existe en la institución, para que todos los docentes tengan la misma visión y haya necesidad de dar la debida importancia a la inclusión y que el apoyo sea de todos los integrantes de la institución (Woodcock & Woolfson, 2019).

En Lima se realizó un trabajo de investigación relacionado con la actitud frente a la inclusión en la práctica educativa inclusiva que tienen los

docentes y con el compromiso laboral, en una de las instituciones educativas de Miraflores, desarrollándose una investigación correlacional, no experimental, teniendo como muestra a 242 y una muestra de 80 docentes, resultando que el 55% presenta actitudes negativas o de indiferencia con respecto a la relación de la necesidad de inclusión, mientras que el 43% tuvo actitudes positivas. Entonces se concluye que la inclusión de las personas en las diversas actividades educativas influye en el desarrollo de la práctica pedagógica (Caycho, 2018).

Se realizó un trabajo de investigación referente con las relaciones interpersonales y las habilidades blandas, La población fue de 70 maestros aplicándose como técnica la encuesta y el cuestionario como un instrumento para la obtención de datos, donde el 59,9% expresan que las relaciones interpersonales tienen un nivel regular, con lo concerniente a la dimensión necesidad de inclusión se logra evidenciar que el 50% de los encuestados se ubican en un rango regular, el 28,6% en el nivel bueno y en el nivel malo se encuentra el 21,4% de todos los encuestados (Cumbay, 2022).

Cuando nos referimos a la inclusión mediante el trabajo colaborativo nos referimos a la forma de contribuir con los aprendizajes y a la socialización de los educandos, esto se demuestra cuando los estudiantes están integrando pequeños grupos y todos de manera colaborativa se incluyen o involucran en el desarrollo de actividades (Forslund et al., 2018). Entonces se sustenta que tanto el trabajo colaborativo como las relaciones interpersonales es sinónimo de una participación activa de los estudiantes.

La inclusión relacionada con el trabajo colaborativo se refiere a la forma de contribuir con los aprendizajes y la socialización de los educandos se demuestra cuando los estudiantes están integrando pequeños grupos y todos de manera colaborativa se incluyen o involucran en el desarrollo de actividades (Forslund et al., 2018). Entonces se sustenta que el trabajo colaborativo constituye el logro de objetivos comunes.

La inclusión se define como la igualdad de oportunidades que deben tener los miembros de un equipo y de este modo se evitaría la discriminación arbitraria que a veces se ejerce dentro de los grupos de trabajo (Queupil et al., 2018). La inclusión se refiere que todos los que forma parte del equipo

de trabajo asuman responsabilidades y compromisos de trabajo y que el producto favorezca a todos en su conjunto.

En este trabajo de investigación denominado control de emociones y aprendizaje cooperativo, realizado en una institución educativa de Lima estuvo relacionado con el control de emociones y el aprendizaje cooperativo con una muestra de 64 estudiantes y un enfoque cuantitativo y correlacional no experimental, se aplicó una prueba de Spearman, obteniéndose como resultado $p < 0.05$, donde el 95% expresa que existe relación entre el control de emociones con el aprendizaje cooperativo. En conclusión se puede decir que tiene una relación altamente significativa entre la necesidad de control de emociones y el trabajo colaborativo (Mendez, 2020).

Este trabajo de investigación denominado relaciones interpersonales y habilidades blandas de diseño básico, considerándose una muestra de 70 educadores, utilizando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento obteniéndose resultados donde el 52,9% las relaciones son regulares y que la dimensión concerniente con la necesidad de control se obtuvo que el 48,8% se mantienen en el nivel regular, y el 35,7% en nivel bueno y el 15,7% se encuentran en el nivel malo. (Cumbay, 2022).

La necesidad de control consiste en que los individuos asumen un rol importante de controlar sus emociones frente a un grupo y fortalecer las buenas relaciones interpersonales (García, 2019). La necesidad de control se define como la forma de manejar las emociones frente a una situación agradable o desagradable, tomando decisiones y contribuyendo con las buenas relaciones interpersonales.

La necesidad de control es una situación donde se tiene que determinar estrategias para tener capacidad de controlar los comportamientos inclusivos frente al grupo y orientar la conducta a situaciones que nos conllevan a generar respuestas positivas acorde con los objetivos individuales y grupales (Paredes Rivera et al., 2021)

Tenemos que en Nicaragua se realizó una investigación relacionada con la necesidad o el escaso de afecto de los sujetos en el cual se consideró una muestra de 20 mujeres aplicando una encuesta la cual se valió de la

entrevista donde se encontró una relación negativa por falta de afecto (Moreno, 2019).

En la ciudad de Lima, se desarrolló un estudio, con un enfoque cuantitativo, denominada relaciones interpersonales con una de sus dimensiones referente con la necesidad de afecto, cuya población fue de 70 maestros, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, donde el 52.9% expresan que las relaciones interpersonales son regulares y con respecto a la dimensión necesidad de afecto el 41.1% de las personas entrevistadas se ubican en el nivel regular y el 35% corresponden al nivel bueno y por último el 17% se ubican en el nivel malo (Cumbay, 2022).

Necesidad de afecto, se define como una escasez que tienen todos los seres humanos, para lograr un adecuado sentido de pertenencia, un desarrollo cognitivo y emocional que nos permita ser parte del grupo con el cual interrelacionamos repercutiendo en su autoestima y autonomía personal (Moreno¹ et al., 2019). El vincular lazos de afecto se hace evidente cuando se pertenece a un grupo, es el lugar apropiado donde se desarrolle el sentido de pertenencia y se garantice el bienestar común de todos los integrantes del equipo.

La necesidad de afecto consiste en que los sujetos buscan relacionarse con los demás, y ser influenciados con algunas percepciones provenientes del grupo, reflejándose un afecto positivo donde sobresale el entusiasmo, la energía, el sentirse bien y lograr la satisfacción de todos mediante el logro de objetivos comunes (Castaño, 2021). La necesidad de afecto se hace evidente cuando se desea ganar la confianza del grupo.

III. METODOLOGÍA

El presente estudio se representa de manera secuencial a cada una de las etapas de manera consecutiva por lo tanto por ningún motivo podemos evitar algún paso; pues guarda un estricto orden (Hernández & Mendoza, 2018). En esta investigación se aplicó una metodología de tipo básico, con enfoque cuantitativo, se empleó una estadística descriptiva, la cual se basa en el recojo de información para posterior ser analizado e interpretado (Henríquez-Fuentes et al., 2018). Este método se caracteriza porque se obtienen resultados cuantitativos de las dos variables en estudio.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Predomina en este trabajo de investigación el tipo básico, caracterizándose por su naturaleza y magnitud (Douglas Hanley, 2021). La investigación buscó el conocimiento pleno de la institución en estudio y responde a los objetivos trazados, pero no se pone en práctica ninguna propuesta o programa.

En esta investigación se ha considerado el denominado enfoque cuantitativo, el cual nos permite recoger, procesar y analizar los datos, los cuales han sido expresados en cantidad o en número. Para este tipo de investigación se tomó en cuenta la aplicación de un diseño descriptivo correlacional, el cual consiste en describir las variables relacionadas con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales con sus dimensiones correspondientes lo que significa que no precisamente se manipularán las variables de estudio de forma deliberada sino que debemos establecer el nivel de correlación entre las dos variables trabajadas, según sus dimensiones (Barrientos, 2019). Se resalta que la investigación de diseño descriptivo correlacional busca establecer o determinar la relación entre las dos variables con sus respectivas dimensiones.

Además podemos manifestar que la investigación cuantitativa se encarga de determinar la relación e influencia de las diversas características como la validez, objetividad y confiabilidad, quienes deben considerarse de manera relacionada, pues la objetividad se fortalece cuando se aplica el instrumento

de manera interdependiente y en condiciones iguales para todos aquellos participantes, sin que las variables sufran ninguna manipulación antes de verificar sus resultados (Hernández & Mendoza, 2018). Pues hablamos de una investigación correlacional cuando se establece alguna relación o asociación con las variables y las dimensiones estudiadas.

A continuación, se presenta el siguiente esquema que explica la correlación entre las dos variables en estudio.

Figura 01



Dónde

M = Muestra

O₁ = Variable 1: Trabajo colaborativo

O₂ = Variable 2: Relaciones interpersonales

r = Relación de Variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Trabajo Colaborativo

El trabajo colaborativo desde la perspectiva conceptual, es aquel que contribuye algunos elementos didácticos y enriquecedores para el propio proceso de aprendizaje. Además el trabajo colaborativo a nivel del contexto de aula incita a docentes y estudiantes a transitar unidos, sumando esfuerzos, talentos y competencias, incentivando siempre el aprender haciendo, el aprender interactuando y el aprender compartiendo (Matzumura-Kasano et al., 2019a). El trabajo colaborativo incluye nuevas formas de cumplir metas realizando diferentes actividades, conjugando talentos, habilidades responsabilidades y compromisos es decir con el esfuerzo de todos se logrará la obtención de aprendizaje significativos.

El trabajo colaborativo y la variable de operacionalización se sustenta en las siguientes dimensiones de interdependencia positiva, se refiere cuando los miembros están ligados los unos a los otros, Asimismo tenemos a la dimensión concerniente a la interacción cara a cara, esta ayuda a los seres humanos a construir relaciones fuertes y significativas conllevando a establecer una mayor confianza. También se ha considerado a la responsabilidad individual grupal, que promueve a asumir diferentes compromisos, los mismos que propician el logro de objetivos. Las habilidades de destrezas individuales grupales, a través de la combinación de sus talentos y aptitudes de los seres humanos permite el manejo de situaciones que fortalecen el trabajo en equipo y por lo consiguiente al logro de objetivos comunes (Saldaña, Fernando, 2021). El trabajo colaborativo como uno de los aportantes en los elementos educativos didácticos, son aquellos que enriquecen los aprendizajes y facilitan la investigación.

Variable 2: Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son aquellas, que representan la base de la vida en la sociedad y esto se extiende a diferentes contextos como la familia, escuela, en el campo laboral, etc. esto genera un vínculo de confianza, el cual contribuye a crecimiento personal (Raffino, 2020). Las relaciones interpersonales es la interrelación recíproca con otras personas ejerciendo vínculos de amistad confianza y compañerismo siendo la comunicación la llave maestra de las relaciones interpersonales.

Desde el punto de vista de la variable operacional, las relaciones interpersonales conjuntamente con las diferentes dimensiones nos ayudaron a detallar mejor nuestro trabajo. Tenemos a la Comunicación interpersonal, la necesidad de inclusión, de control y de afecto, las cuales contribuyeron a dimensionar la investigación.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población, es el total de unidades objeto de estudio donde se van a analizar y sacar conclusiones para tomar decisiones acordes con los resultados logrados en la investigación. La población considerada para este

estudio consiste en 92 estudiantes mujeres del tercer grado de una institución educativa de Huancabamba, departamento de Piura, quienes representarán la población en estudio para la respectiva investigación.

Las estudiantes que no formaron parte de la investigación son las que por motivo de no presentar condiciones digitales en el momento de aplicado el instrumento, no fue posible resolver el cuestionario.

Tabla 1

Distribución de la población

Estudiantes	Sexo	Total
	Femenino	
Tercero A	32	32
Tercero B	28	28
Tercero C	26	26

Fuente: Dirección Institución Educativa Huancabamba, 2022

Muestra

Denominado también como el subconjunto o porción de la población, los cuales deben reunir características que facilita que los resultados que se obtengan sean válidos para el estudio, para ello, se recomienda que la muestra sea mayormente grande y tener una estimación más exacta con la muestra en estudio (Cavada Chacon, 2019). Mientras más grande sea la muestra se puede analizar mucho mejor y obtener resultados más reales. Nuestra muestra la conforman 54 estudiantes del tercer grado de educación secundaria.

Tabla 2.

Distribución de la muestra.

Estudiantes	Sexo	Total
	Femenino	
Tercero B	28	28
Tercero C	26	26
Total	54	54

Fuente: Dirección Institución Educativa Huancabamba, 2022

Muestreo

La muestra se calcula mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia, puesto que los elementos se basan en las características

que presenta la investigación, este método tiene la finalidad de considerar muestras que representen cualitativamente mediante la elección de grupos por conveniencia es decir que son elegidos de manera intencional y lograr una investigación (Hernández & Carpio, 2019). Es importante que el investigador elija la muestra de manera intencional y se obtenga los resultados de sujetos predispuesto a contribuir con la investigación.

También podemos decir del muestreo que facilita la realización de pruebas de manera improvisada como también, permite reclutar a los miembros que van a formar parte del estudio, lo que significa que dificulta la evaluación precisa de inicio de las diferentes evaluaciones a aplicar (Librarianship, 2022).

Entre los criterios para la inclusión se tuvo en cuenta a las estudiantes de institución educativa de Huancabamba, las cuales solo pertenecen al sexo femenino por ser una institución de mujeres y son aquellas que mostraron predisposición y contaron con las condiciones para la solución del cuestionario de manera virtual. En los criterios de exclusión no se tomó en cuenta las estudiantes que no mostraron predisposición y condiciones para el desarrollo del cuestionario de manera virtual.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Este trabajo de investigación utilizó la encuesta como técnica para la recolección de datos. Esta se define como una alternativa para recoger información para ser analizada y procesada y de este modo contrastar una hipótesis (Avila et al., 2020).

Como instrumento se aplicó un cuestionario electrónico para la variable de trabajo colaborativo con 26 ítems como también, para las relaciones interpersonales con 24 ítems, las cuales fueron respondidas por las estudiantes que participaron. El cuestionario sirvió como instrumento para recoger información relevante en la investigación aplicando una metodología crítica y reflexiva frente a la problemática presentada sobre una realidad concreta (Pozzo et al., 2018). Lo que se pretende dar a entender es que mediante el diseño correlacional lo que queremos demostrar si es que una variable guarda relación con la otra y de este modo garantizar los resultados para la presente investigación. La validez se refiere al nivel en que un

instrumento permite medir la variable y esto sucede cuando un instrumento expresa la conceptualización abstracta a través de sus indicadores (R. Hernández & Mendoza, 2018). Para ello se han utilizado la validez de contenido,, de criterio y de constructo.

La validez de contenido, viene hacer el rango en que el instrumento que se emplea expresa un dominio definido del contenido de la variable que se ha medido, Para este tipo de validez se aplicó el tipo por Juicio de expertos. Asimismo, tenemos la validez de criterio, se basa en comparar los resultados con otro criterio externo el cual requiere medir lo mismo. Para este tipo de validez se aplicó el método de Pearson, el cual consiste en medir la relación estadística entre las dos variables. La validez de constructo refleja la correlación de la variable con las dimensiones, es así como se puede explicar la forma de medir la variable lo cual se ve vinculada con otros conceptos que son correlacionados teóricamente. La confiabilidad consiste en el nivel o grado que tiene el instrumento el cual produce resultados consistentes y coherencia (Hernández & Mendoza, 2018) . Para ello se aplicó el Omega de McDonald' que viene hacer una técnica que mide la consistencia interna, y las correlaciones entre los ítems. Este estadístico se aplicó porque el instrumento estuvo conformado por 4 opciones de respuesta politómicas. La confiabilidad se calculó en la prueba piloto.

Tabla 3.

Confiabilidad de instrumentos

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale V1	0.929	0.932
scale V2	0.924	0.936

3.5. Procedimientos

El procedimiento que se realizó en la presente investigación consiste en seleccionar la institución educativa de acuerdo a la necesidad que tuvieron las estudiantes y de acuerdo a los resultados de la evaluación diagnóstica,

considerando el desarrollo de un cuestionario, el cual fue aplicado de manera virtual a las estudiantes de tercero, es decir todo lo relacionado con la prueba piloto, estuvo debidamente planificado y elaborado, se obtuvo resultados reales y concretos que nos sirvieron para la contrastación de las hipótesis de la presente investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó de manera descriptiva y se tuvo en cuenta las tablas estadísticas, imágenes, figuras el cual representó los resultados obtenidos después de aplicar el instrumento de recojo de información, permitiendo determinar la contrastación de las hipótesis y el nivel de correlación. Se dice que el análisis de datos del trabajo de investigación se realizaron de manera reproducible, este permite la validación de los datos como resultados de la investigación (Köster et al., 2021). Inclusive se pueden realizar los datos nuevos que se adquieren producto de la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Aristóteles es quien habla en un primer inicio sobre la ética, que estudia el comportamiento de las sociedades a través de los valores individuales y grupales o sociales, que se manifiestan en las diversas acciones humanas procurando el bien a través de la razón (Cuadros, 2021).

A nivel nacional se resaltaré el aspecto ético en la presente investigación la cual se vale de instrumentos totalmente confiables que sirven como base para determinar el estudio (Vidal de Portella, 2020).

Asimismo, se hizo la validación del instrumento por 3 expertos, luego se pidió la autorización a la directora de la institución educativa, para aplicar los instrumentos de recolección de datos, Además se pidió el consentimiento de los sujetos en estudio para su participación voluntaria y anónima para evitar situaciones que puedan vulnerar susceptibilidades.

Aspectos éticos internacionales:

En este estudio se considera que los datos sean auténticos y según derechos de cada uno de los autores analizados, como también se ha tomado en cuenta según indicación de las Normas APA 7ma edición,

además, se indica para que se a más original y legítimo se ha considerado el aplicativo de turnitin muy importante para evitar el plagio de otros autores.

Entre los principios éticos que se ha considerado en esta investigación es la justicia, la autonomía. También, resalta la beneficencia o principio orientado al bien común. Asimismo tenemos la no maleficiencia, principio que determina que los sujetos participantes no sean vulnerables a cualquier tipo de perjuicio (Franco, 2021). Estos principios han sido tomados en cuenta porque son los fundamentos que orientan o guían el accionar de cada ser humano frente a la investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación del trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba, Perú 2022.

Tabla 4

Tabla cruzada V1 Trabajo Colaborativo*V2 Relaciones Interpersonales % del total

		V2 Relaciones Interpersonales		Total
		Alto	Medio	
V1 Trabajo Colaborativo	Alto	57,4%	18,5%	75,9%
	Medio	3,7%	20,4%	24,1%
Total		61,1%	38,9%	100,0%

Cuestionarios aplicados a las estudiantes

Interpretación

En la tabla 4, se observa que los estudiantes con nivel de trabajo colaborativo alto, el 57,4% tienen un nivel alto de relaciones interpersonales y el 18,5% un nivel medio; asimismo, los estudiantes con nivel medio de trabajo colaborativo, solo el 3,7% tienen un nivel alto de relaciones interpersonales y el 20,4% un nivel medio. Por otro lado, el 61,1% de los estudiantes tienen un nivel alto de relaciones interpersonales y solo el 38,9% un nivel medio, del mismo modo, el 75,9% de los estudiantes tiene un nivel colaborativo alto y solo el 24,1% un nivel medio.

Objetivos 1

Establecer la relación entre trabajo colaborativo y comunicación interpersonal en tercer grado de secundaria de una institución educativa del Huancabamba, Perú 2022.

Tabla 5.

*Tabla cruzada V1 Trabajo Colaborativo*D1 Comunicación interpersonal*

% del total

		D1 Comunicación interpersonal		Total
		Alto	Medio	
V1 Trabajo Colaborativo	Alto	59,3%	16,7%	75,9%
	Medio	5,6%	18,5%	24,1%
Total		64,8%	35,2%	100,0%

Nota: Cuestionarios aplicados a los estudiantes.

Interpretación

En la tabla 5, se presenta el trabajo colaborativo según la dimensión interpersonal de la variable relaciones interpersonales, encontrándose que, el 59,3% de los estudiantes se ubican en un nivel alto tanto para el trabajo colaborativo como para la comunicación interpersonal; asimismo, el 18,5% de las estudiantes con nivel medio de trabajo colaborativo presentan un nivel medio de comunicación interpersonal. Por otro lado, las estudiantes con trabajo colaborativo alto, el 16,7% tienen un nivel medio de comunicación interpersonal y el 5,6% de las estudiantes tienen un nivel medio de trabajo colaborativo pero un nivel alto de comunicación interpersonal.

Objetivo 2

Establecer la relación entre trabajo colaborativo y necesidad de inclusión en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba, Perú 2022.

Tabla 6.

*Tabla cruzada V1 Trabajo Colaborativo*D2 Necesidad de inclusión*

% del total

		D2 Necesidad de inclusión			Total
		Alto	Medio	Bajo	
V1 Trabajo Colaborativo	Alto	33,3%	38,9%	3,7%	75,9%
	Medio	3,7%	16,7%	3,7%	24,1%
Total		37,0%	55,6%	7,4%	100,0%

Nota: Cuestionarios aplicados a los estudiantes.

Interpretación

En la tabla 6, se observa el trabajo colaborativo según la dimensión necesidad de inclusión de la variable relaciones interpersonales, encontrándose que, las estudiantes con nivel alto de trabajo colaborativo, el 33,3% tienen un nivel alto de necesidad de inclusión, el 3,7% un nivel bajo y el 38,9% medio; por otro lado, las estudiantes con nivel medio de trabajo colaborativo, presentan el 3,7% un nivel alto de necesidad de inclusión, el 3,7% bajo y el 16,7% medio.

Objetivo 3

Establecer la relación entre trabajo colaborativo y necesidad de control en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba, Perú 2022.

Tabla 7.

*Tabla cruzada V1 Trabajo Colaborativo*D3 Necesidad de control % del total*

		D3 Necesidad de control		Total
		Alto	Medio	
V1 Trabajo Colaborativo	Alto	38,9%	37,0%	75,9%
	Medio	3,7%	20,4%	24,1%
Total		42,6%	57,4%	100,0%

Nota: Cuestionarios aplicados a los estudiantes.

Interpretación

En la tabla 7, se muestra que, las estudiantes con nivel de trabajo colaborativo alto tienen también un nivel alto de necesidad de control con el 38,9%, y un 37,0% un nivel medio; por otro lado, las estudiantes con nivel medio de trabajo colaborativo el 3,7% tienen un nivel alto de necesidad de control y el 20,4% un nivel medio.

Objetivo 04

Establecer la relación entre trabajo colaborativo y necesidad de afecto en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba, Perú 2022.

Tabla 08.

*Tabla cruzada V1 Trabajo Colaborativo*D4 Necesidad de afecto % del total*

		D4 Necesidad de afecto			Total
		Alto	Medio	Bajo	
V1 Trabajo Colaborativo	Alto	53,7%	22,2%	0,0%	75,9%
	Medio	3,7%	14,8%	5,6%	24,1%
Total		57,4%	37,0%	5,6%	100,0%

Nota: Cuestionarios aplicados a los estudiantes.

Interpretación

En la tabla 08, se observa que, de los estudiantes ubicados con un nivel alto de trabajo colaborativo tienen un nivel de necesidad de afecto, el 53,7% tienen nivel alto de necesidad de afecto y el 22,2% medio; asimismo, de los estudiantes ubicados en el nivel medio de trabajo en equipo, solo el 3,7% tienen nivel alto de necesidad de afecto, el 14,8% nivel medio y el 5,6% bajo.

Prueba de normalidad

Para realizar el contraste de la hipótesis general la cual afirma que: Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en tercer grado de secundaria de una institución educativa del Huancabamba, Perú 2022, primero se realizó la prueba de normalidad para ambas variables, tal como sigue a continuación.

Tabla 9.

	<i>Pruebas de normalidad</i>					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Trabajo Colaborativo	,087	54	,200*	,970	54	,186
V2 Relaciones Interpersonales	,066	54	,200*	,979	54	,467

Nota: *. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Al realizar la prueba de normalidad, se utilizó la prueba de Kolmogorov ($n > 50$), encontrándose que los p-valor de las variables trabajo colaborativo y relaciones interpersonales es de 0.200 ($p > 0.05$); es decir, los datos de ambas variables siguen una distribución normal, de tal modo que para encontrar las correlaciones entre las variables se debe usar la prueba paramétrica del Coeficiente de Pearson, tal como sigue a continuación:

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales.

Para realizar el contraste de la hipótesis general que afirma que: Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en tercer grado de secundaria de una institución educativa del Huancabamba, Perú 2022, primero se realizó la prueba de normalidad para ambas variables, tal como sigue a continuación.

Tabla 10.

		<i>Correlaciones</i>	
		V1 Trabajo Colaborativo	V2 Relaciones Interpersonales
V1 Trabajo Colaborativo	Correlación de Pearson	1	,766**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
V2 Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	,766**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

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

Interpretación

En la tabla 10, se observa el contraste de hipótesis, encontrándose que el valor del coeficiente de Pearson es de 0,766; es decir, existe una relación alta entre las variables trabajo en equipo y relaciones interpersonales de las estudiantes, dicha relación es directa; a mayor nivel de trabajo colaborativo mayor nivel de relaciones interpersonales y viceversa. Por otro lado, el p-valor es de 0,000 ($p < 0,05$); por ello, se puede afirmar que existe relación significativa entre trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales.

Hipótesis 1

Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y comunicación interpersonal.

Tabla 11.

Correlaciones

		V1 Trabajo Colaborativo	D1 Comunicación interpersonal
V1 Trabajo Colaborativo	Correlación de Pearson	1	,773**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
D1 Comunicación interpersonal	Correlación de Pearson	,773**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

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

Interpretación

En la tabla 11, se contrasta la hipótesis que afirma que existe relación entre la variable trabajo colaborativo y la dimensión comunicación interpersonal de la variable relaciones interpersonales, encontrándose un coeficiente de Pearson de 0,773, lo que significa que, existe una relación positiva o directa y alta entre ambas; es decir, a mayor trabajo colaborativo mayor será la comunicación interpersonal y viceversa. Por otro lado, dicha relación tiene un p-valor de 0,000 ($p < 0,05$), lo cual indica que existe evidencia suficiente para afirmar que existe relación significativa entre trabajo colaborativo y comunicación interpersonal.

Hipótesis 2

Establecer la relación entre trabajo colaborativo y necesidad de inclusión en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba, Perú 2022.

Tabla 12.

Correlaciones

		V1 Trabajo Colaborativo	D2 Necesidad de inclusión
V1 Trabajo Colaborativo	Correlación de Pearson	1	,577**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
D2 Necesidad de inclusión	Correlación de Pearson	,577**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

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

Interpretación

En la tabla 12, se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson cuyo valor es de 0,577, indicando que existe una relación moderada entre la variable trabajo colaborativo y la dimensión necesidad de inclusión; es decir, a más nivel de trabajo colaborativo mayor es el nivel de la necesidad de inclusión y viceversa. Por otro lado, se encontró con un p-valor de 0,000 ($p < 0,05$) que existe relación significativa entre trabajo colaborativo y necesidad de inclusión.

Hipótesis 3

Establecer la relación entre trabajo colaborativo y necesidad de control en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba, Perú 2022.

Hipótesis 03

Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y necesidad de control

Tabla 13.

		<i>Correlaciones</i>	
		V1 Trabajo Colaborativo	D3 Necesidad de control
V1 Trabajo Colaborativo	Correlación de Pearson	1	,567**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
D3 Necesidad de control	Correlación de Pearson	,567**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

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

Interpretación

En la tabla 13, se observa que el coeficiente de correlación obtenido es de 0,567, indicando la existencia de una relación moderada entre el trabajo colaborativo y la dimensión necesidad de control de la variable relaciones interpersonales; asimismo, dicha relación es directa, es decir a mayor nivel de trabajo en equipo mayor nivel de necesidad de control y viceversa. Por otro lado, al realizar el contraste de la hipótesis, se encontró un p-valor de 0,000 ($p < 0,05$); es decir, existe evidencia suficiente para afirmar que existe relación significativa entre trabajo colaborativo y necesidad de control.

Hipótesis

Establecer la relación entre trabajo colaborativo y necesidad de afecto en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba, Perú 2022.

Tabla 14.

Correlaciones

		V1 Trabajo Colaborativo	D4 Necesidad de afecto
V1 Trabajo Colaborativo	Correlación de Pearson	1	,646**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
D4 Necesidad de afecto	Correlación de Pearson	,646**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

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

Interpretación

En la tabla 14, se observa que, el coeficiente de correlación de Pearson encontrado, fue de 0,646; es decir, existe una relación alta y directa entre el trabajo colaborativo y la necesidad de afecto, en consecuencia, a mayor nivel de trabajo colaborativo mayor necesidad de afecto y viceversa. Por otro lado, se encontró un p-valor de 0,000 (0,05), ante ello, se puede afirmar la hipótesis, existe relación significativa entre trabajo colaborativo y necesidad de afecto.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se realizó la comprobación de la existencia de una correlación significativa entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales con sus respectivas dimensiones.

El trabajo colaborativo se fundamentó en la teoría del constructivismo considerado como un enfoque centrado en la adquisición de nuevos conocimientos e importante en el desarrollo de las personas O'Connor (2022). También se destacó la Teoría de la interacción social de George Herber Nicki Lisa Cole (2019) establece que la idea que tienen las personas de sí mismo, resulta de la interacción que tiene con los demás.

En relaciones interpersonales el estudio se basó en la teoría de la interactividad de Sheizaf Rafaeli; mencionado por Barroso y Rodríguez (2021) indicando que la interactividad permite que la interconectividad se haga más próxima a la diversidad del mundo y cada individuo cambie la forma de pensar y se conviertan en seres más activos y finalmente tenemos la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo mencionado por Yacob & Dermengi (2022) fundamenta que en una organización la parte humana es la más importante y el individuo se siente realizado cuando se relaciona socialmente.

Objetivo e hipótesis general

Según los resultados de la tabla 4, se puede afirmar que el nivel alto fue de 57.4% para las dos variables, tanto para el trabajo colaborativo como las relaciones interpersonales. Resultados que no concuerdan con lo dicho por Matzumura-Kasano (2019) donde menciona que la eficacia del trabajo colaborativo solo tiene el 32,4% el cual corresponde al grupo denominado alto mientras tanto predomina el 39,9% es decir otro grupo de nivel bajo, concluyendo que el trabajo colaborativo es deficiente y se tiene que mejorar el trabajo colaborativo. No coincidiendo con lo manifestado por De la Cruz (2019) indicando que el 94% de los sujetos en estudio revelaron que realizaron trabajo colaborativo de manera regular, concluyendo que los maestros de esa institución llevan a cabo un deficiente trabajo colaborativo. Coincidiendo con López (2020) que realizó el trabajo de investigación con 60 docentes y según el Rho de Spearman, tiene un valor de 0,990, el mismo

que corresponde a una positiva correlación, logrando una similitud con los resultados obtenidos al realizar el contraste de nuestras hipótesis, pues el valor del coeficiente de Pearson es de 0,766; es decir, existe una relación alta entre las variables trabajo colaborativo y relaciones interpersonales de las estudiantes, dicha relación es directa; a mayor nivel de trabajo colaborativo mayor nivel de relaciones interpersonales y viceversa. Por otro lado, el p-valor es de 0,000 ($p < 0,05$); por ello, se afirma según estudio realizado existe relación significativa entre trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales.

El trabajo colaborativo teorizado por Matzumura-Kasano (2019) que considera como un método dinámico el cual, promueve y garantiza la participación activa de las personas, que se educan a través del desarrollo de sus conocimientos, habilidades sociales, que permiten la realización de actividades conjuntas.

En lo referente a las relaciones interpersonales mencionado por Yacob & Dermengi (2022) prevalece el protagonismo y gestión del ser humano, como lo más importante de las relaciones humanas y por ende de organizaciones.

Objetivo e hipótesis específica 1

En la tabla 5, se presenta el trabajo colaborativo según la dimensión interpersonal de la variable relaciones interpersonales, encontrándose que, el 59,3% de las adolescentes estudiantes se encuentran en un nivel alto tanto para el trabajo colaborativo como para la comunicación interpersonal; asimismo, el 18,5% de las estudiantes con nivel medio de trabajo colaborativo presenta un nivel medio de comunicación interpersonal. Por otro lado, las estudiantes con trabajo colaborativo alto, el 16,7% tienen un nivel medio de comunicación interpersonal y el 5,6% de las estudiantes tienen un nivel medio de trabajo colaborativo pero un nivel alto de comunicación interpersonal, coincidiendo con Montes (2019) que según estudio realizado en Arequipa, sobre la comunicación interpersonal donde resalta que el 72% de los docentes a quienes tienen un alto nivel con las relaciones interpersonales que ofrece la institución y la dimensión comunicación interpersonal de la variable relaciones interpersonales,

coincidiendo con Choque (2021) en su investigación relacionada con la comunicación interpersonal y el desempeño laboral, se aplicada a 50 sujetos cuyo resultado se obtuvo que el p valor = 0.024, el cual es menor a 0.05, donde se concluye que la comunicación interpersonal relativamente influye en los expertos para el desarrollo de las acciones, concordando con el actual estudio con la Tabla 11, un coeficiente de Pearson de 0,773, existe una relación positiva o directa y alta entre ambas; es decir, a mayor trabajo colaborativo mayor será la comunicación interpersonal y viceversa. Por otro lado, dicha relación tiene un p-valor de 0,000 ($p < 0,05$), lo cual indica que hay evidencia suficiente para confirmar que existe relación significativa entre trabajo colaborativo y comunicación interpersonal, por lo que concuerda con el autor Hipten (2019) donde el 59% considera tener un nivel alto de relaciones interpersonales concluyendo que las relaciones interpersonales son influyentes en las actividades de satisfacción ($\rho = .511^{**}$ y $P = .000$), sin embargo discrepa con los autores Fernandez & Roosmery (2022), donde se determina que, existe una relación moderada positiva con una significancia de ($0.000 < 0,05$). Por lo que se cumple el primer objetivo.

Objetivo e hipótesis específica 2

En la tabla 6, se observó que el trabajo colaborativo según la dimensión necesidad de inclusión de la variable relaciones interpersonales, las estudiantes con nivel alto de trabajo colaborativo, el 33,3% tienen un nivel alto de necesidad de inclusión, el 3,7% un nivel bajo y el 38,9% medio; por otro lado, las estudiantes con nivel medio de trabajo colaborativo, presentan el 3,7% un nivel alto de necesidad de inclusión, el 3,7% bajo y el 16,7% medio, discrepando con Caycho (2018) quien relaciona el compromiso laboral y actitud frente a la inclusión en la práctica educativa que tienen los maestros en una de las instituciones educativas de Miraflores, con una muestra de 80 docentes, donde el 55% presenta actitudes negativas o de indiferencia con respecto a la relación de la necesidad de inclusión, mientras que el 43% tuvo actitudes positivas donde se concluye que la inclusión de las personas en las diversas actividades educativas influye en el desarrollo de la práctica pedagógica. Lo cual no guarda relación con

Cumbay (2022), quien en su estudio de investigación afirma que el 59,9% de su muestra, expresan que las relaciones interpersonales tienen un nivel regular, con lo concerniente a la dimensión necesidad de inclusión y se logra evidenciar que el 50% de los encuestados se ubican en un rango regular, el 28,6% en el nivel bueno y en el nivel malo se encuentra el 21,4% de todos los encuestados, coincidiendo con la tabla 12, el factor de correlación de Pearson cuyo coeficiente es de 0,577, indicando que hay una relación moderada con la variable trabajo colaborativo y la dimensión necesidad de inclusión; es decir, a más nivel de trabajo colaborativo mayor es el nivel de la necesidad de inclusión y viceversa. Por otro lado, se encontró con un p-valor de 0,000 ($p < 0,05$) que existe relación significativa entre trabajo colaborativo y necesidad de inclusión. Por lo que guarda relación lo confirmado por los autores Woodcock & Woolfson (2019) quienes realizan un estudio a 120, docentes para determinar la inclusión en las instituciones educativas y aulas de clase, para que todos los docentes tengan la misma visión y darle la debida importancia a la inclusión, debido que se encuentran en un nivel moderado por lo tanto se concluye que existe la necesidad de que el apoyo sea con un mayor impacto de todos los integrantes de la institución y fomentar la inclusión.

La necesidad de inclusión ha sido teorizada por Queupil (2018) menciona que la inclusión se define como la igualdad de oportunidades que deben tener los miembros de un equipo y de este modo se evitaría la discriminación arbitraria que a veces se ejerce dentro de los grupos de trabajo

Objetivo e hipótesis específica 3

En la tabla 7, se muestra que, las estudiantes con nivel de trabajo colaborativo alto tienen también un nivel alto de necesidad de control con el 38,9%, y un 37,0% un nivel medio; por otro lado, las estudiantes con nivel medio de trabajo colaborativo el 3,7% tienen un nivel alto de necesidad de control y el 20,4% un nivel medio. Discrepando con lo mencionado por Cumbay (2022), donde el 52,9% indican que las relaciones son regulares y la dimensión concerniente con la necesidad de control con el 48,8% se mantienen en el nivel regular, y el 35,7% en nivel bueno y el 15,7% se

encuentran en el nivel malo discrepando con Mendez (2020) que en la investigación denominado control de emociones y aprendizaje cooperativo, realizado en Lima, estuvo relacionado con el control de emociones y el aprendizaje cooperativo con una muestra de 64 estudiantes, se aplicó una prueba de Spearman, obteniéndose como resultado $p < 0.05$, donde el 95% expresa que existe una significativa relación entre el control de emociones con el aprendizaje cooperativo. En conclusión se puede establecer que existe una relación altamente significativa entre la necesidad de control de emociones y el trabajo colaborativo, por lo tanto no coinciden los resultados según tabla 13, se observa que el coeficiente de correlación obtenido es de 0,567, indicando la existencia de una relación moderada entre el trabajo colaborativo y la dimensión necesidad de control de la variable relaciones interpersonales; asimismo, dicha relación es directa, es decir a mayor nivel de trabajo en equipo mayor nivel de necesidad de control y viceversa. Por otro lado, al realizar el contraste de la hipótesis, se encontró un p-valor de 0,000 ($p < 0,05$); es decir, existe evidencia suficiente para afirmar que existe relación significativa entre trabajo colaborativo y necesidad de control.

Objetivo e hipótesis específica 4 necesidad de afecto

En la tabla 08, se observa que, de los estudiantes ubicados con un nivel alto de trabajo colaborativo tienen un nivel de necesidad de afecto, el 53,7% tienen nivel alto de necesidad de afecto y el 22,2% medio; asimismo, de los estudiantes ubicados en el nivel medio de trabajo en equipo, solo el 3,7% tienen nivel alto de necesidad de afecto, el 14,8% nivel medio y el 5,6% nivel bajo, el cual no guarda relación con lo mencionado con Cumbay (2022) que en la investigación descriptiva correlacional, denominada relaciones interpersonales y la dimensión necesidad de afecto, cuya población fue de 70 maestros, donde el 52.9% expresan que las relaciones interpersonales son regulares y con respecto a la dimensión necesidad de afecto el 41.1% de las personas entrevistadas se ubican en el nivel regular y el 35% corresponden al nivel bueno y por último el 17% se ubican en el nivel malo, coincidiendo con la tabla 14, en el cual se observa que, el coeficiente de correlación de Pearson encontrado, fue de 0,646; es decir, existe una

relación alta y directa entre el trabajo colaborativo y la necesidad de afecto, en consecuencia, a mayor nivel de trabajo colaborativo mayor necesidad de afecto y viceversa.

Por otro lado, se encontró un p-valor de 0,000 (0,05), ante ello, se puede afirmar la hipótesis, existe relación significativa entre trabajo colaborativo y necesidad de afecto Por lo que Arguedas & Carpio (2021), se especifica las acciones colaborativas, relacionadas con el éxito y también los retos con los que tienen que convivir. Por lo tanto, se concluye que el trabajo colaborativo es considerado como los procesos donde se necesitan poner en práctica acciones que se relacionen con la formación de los educandos de forma integral para lograr mejoras en las actitudes de respeto y de empatía, garantizando el trabajo colaborativo.

Necesidad de afecto se ha teorizado por Moreno (2019) y se define como una escasez que tienen todos los seres humanos, para lograr un adecuado sentido de pertenencia, un desarrollo cognitivo y emocional que nos permita ser parte del grupo con el cual interrelacionamos repercutiendo en su autoestima y autonomía personal.

Finalmente, si se cumplieron las hipótesis, como se pudo observar en la tabla 10, se observa el contraste de hipótesis, encontrándose que el valor del coeficiente de Pearson es de 0,766; es decir, existe una relación alta entre las variables trabajo en equipo y relaciones interpersonales de las estudiantes, dicha relación es directa; a mayor nivel de trabajo colaborativo mayor nivel de relaciones interpersonales y viceversa. Por otro lado, el p-valor es de 0,000 ($p < 0,05$); por ello, se puede afirmar que existe relación significativa entre trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales. Pearson de 0,773, lo que significa que, existe una relación positiva o directa y alta entre ambas; es decir, a mayor trabajo colaborativo mayor será la comunicación interpersonal y viceversa. Por otro lado, dicha relación tiene un p-valor de 0,000 ($p < 0,05$), lo cual indica que existe evidencia suficiente para afirmar.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que existe una correlación significativa entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en una institución educativa en Huancabamba, en el año 2022, pues los resultados obtenidos reflejan que el 57.4% se tiene un nivel alto significativo tanto para la variable trabajo colaborativo como para la variable relaciones interpersonales, por lo que se deduce que los resultados encontrados según el coeficiente de Pearson es de valor es de 0,000 ($p < 0,05$) demostrando correlación, como también los niveles de calificación.
2. Existe correlación significativa entre trabajo colaborativo y comunicación interpersonal en una institución educativa de Huancabamba en el año 2022, pues, los resultados evidencian que, el 59,3% de los educandos se ubican en un nivel alto tanto para trabajo colaborativo como para la comunicación interpersonal; Además se demuestra según los resultados encontrados el factor de Pearson es de 0,773, lo que significa que hay una significativa, directa y alta relación entre ambas; Por otro lado, dicha relación tiene un p-valor de 0,000 ($p < 0,05$), lo cual indica que existe evidencia suficiente para afirmar que existe relación significativa.
3. Se establece que existe una relación moderada entre trabajo colaborativo y necesidad de inclusión, donde se encuentra que, las estudiantes con nivel alto de trabajo colaborativo, el 33,3% tienen un nivel alto de necesidad de inclusión, el 3,7% un nivel bajo y el 38,9% un nivel medio. Obteniéndose el factor de correlación de Pearson cuyo valor es de 0,577. Por otro lado, se encontró con un p-valor de 0,000 ($p < 0,05$) que existe relación significativa entre trabajo colaborativo y necesidad de inclusión, señalando que, existe una relación moderada entre la variable trabajo colaborativo y la dimensión necesidad de inclusión.
4. Se establece que existe relación moderada entre trabajo colaborativo y necesidad de control, pues se muestra que las estudiantes con nivel de trabajo colaborativo alto tienen también un nivel alto de necesidad de control con el 38,9%, y un 37,0% y el coeficiente de correlación obtenido es de 0,567, indicando la existencia de una relación moderada entre trabajo colaborativo y la dimensión necesidad de control. Por otro lado, al realizar el contraste de la

hipótesis, se encontró un p-valor de 0,000 ($p < 0,05$); es decir, existe evidencia suficiente para afirmar que existe relación significativa entre trabajo colaborativo y necesidad de control.

5. Se hace mención que existe relación alta entre trabajo colaborativo y necesidad de afecto, pues, se observa que, las estudiantes ubicadas con un nivel alto de trabajo colaborativo tienen un nivel de necesidad de afecto, el 53,7% tienen nivel alto de necesidad de afecto y el 22,2% medio; además, se observa que, el factor de relación de Pearson encontrado, fue de 0,646; es decir, existe una relación alta y directa entre el trabajo colaborativo y la necesidad de afecto. Asimismo, se encontró un p-valor de 0,000 (0,05), ante ello, se puede afirmar la hipótesis, existe significativa relación entre trabajo colaborativo y necesidad de afecto.

VII. RECOMENDACIONES

1. Recomendamos a la directora de la Institución Educativa de Huancabamba, insertar en sus documentos de gestión, estrategias que permitan fortalecer el trabajo colaborativo y contribuir con las relaciones interpersonales, pues a pesar que existe un 57,4% de significancia correlativa todavía falta fortalecer un 42.6% y se logre concretizar mejor objetivos comunes.
2. Se indica a la directora de la Institución Educativa, mejorar las relaciones interpersonales a pesar que se ubican en un nivel alto de un 59,3% de las estudiantes, existe el 40.7% que se tiene que trabajar para mejorar estas relaciones.
3. Se sugiere a la directora de la institución educativa de Huancabamba aplique estrategias para mejorar el trabajo colaborativo y la necesidad de inclusión sólo el 33,3% tienen un nivel alto en trabajo colaborativo y necesidad de inclusión y el 38,9% se encuentran en un nivel bajo por lo que es necesario implementar nuevas estrategias y lograr cambios urgentes.
4. Se sugiere a la directora y a la encargada del área de psicología de la institución educativa de Huancabamba, implementar estrategias adecuadas para fortalecer el trabajo colaborativo y la necesidad de control pues, a pesar que existe una relación significativa entre el trabajo colaborativo de un 38,9% y la necesidad de control con un 37,0% por lo que se hace evidente fortalecer esta dimensión.
5. Se recomienda a la directora de la institución educativa de Huancabamba, implementar estrategias pertinentes que a pesar que existe una relación significativa entre trabajo colaborativo de y la necesidad de afecto en un 53,7% existe todavía un 46,3% que requiere fortalecer la relación y lograr mejor significatividad.

REFERENCIAS

- Arguedas, N. I., & Carpio, B. M. de los Á. (2021). Trabajo colaborativo interdisciplinario para la promoción de la educación inclusiva y el éxito escolar de estudiantes de primaria en Costa Rica. In *Revista Caribeña de Investigación Educativa (RECIE)* (Vol. 5, Issue 2, pp. 124–143). Instituto Superior de Formación Docente Salome Urena (ISFODOSU). <https://doi.org/10.32541/RECIE.2021.V5I2.PP124-143>
- Avendaño Castro, W. R., Gamboa Suárez, A. A., & Prada-Núñez, R. (2021). Hacia una comprensión de las relaciones de interdependencia en el ecosistema de aprendizaje. *Revista Boletín Redipe*, 10(6), 152–170. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i6.1317>
- Avila, H. F., González, M. M., & Licea, S. M. (2020). LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN EMPÍRICA? | La entrevista y la encuesta: <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992>
- Barrientos, M. A. (2019). Trabajo colaborativo y el liderazgo pedagógico directoral en un colegio Fe y Alegría. *Investigación Valdizana*, 13(2), 95–106. <https://doi.org/10.33554/riv.13.2.235>
- Barroso y Rodríguez. (2021). La interacción y la interactividad en la educación a distancia: *Monumenta Graeca et Romana*, 27, 47–62. https://doi.org/10.1163/9789004440753_003
- Benoit, C. G. (2021). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la producción de textos escritos. *Praxis & Saber*, 12(30), e11930. <https://doi.org/10.19053/22160159.v12.n30.2021.11930>
- Bonilla Serrato, M. F., Fernández Escárzaga, J., Vázquez Soto, M. A., Bonilla Serrato, M. F., Fernández Escárzaga, J., & Vázquez Soto, M. A. (2019). Diagnóstico del trabajo colaborativo en un centro escolar como indicador de inclusión educativa. *RIDE. Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(19), 25. <https://doi.org/10.23913/RIDE.V10I19.518>
- Bravo, G., Jurado, M., & Sánchez, L. (2018). La Comunicación Interpersonal En El

- Proceso De Enseñanza Aprendizaje De La Carrera Licenciatura En Educación. In *Conrado* (Vol. 14, pp. 75–84). <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n63/1990-8644-rc-14-63-75.pdf>
- Carhuaz Chavez, W. S., Aylas Rojas, A. W., & Salazar Cabana, F. J. (2020). *Relación entre la percepción del aprendizaje colaborativo y el rendimiento académico de los cursos de la Escuela de Matemática de una Universidad Pública, 2019- II.*
- Cartuche, A. M. F., & Moreno, A. L. E. (2021). Repositorio Digital UNACH: Comunicación asertiva y las relaciones interpersonales en los docentes de la “Unidad Educativa Isabel de Godín.” In *UNACH-EC-FCEHT-P.EDU*. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7798>
- Castaño, M. (2021). Autoconcepto en las redes sociales y su relación con el afecto en adolescentes. *Behavioral Psychology/Psicología Conductual*, 29(3), 611–625. <https://doi.org/10.51668/bp.8321306s>
- Castro, Aracely Mg., Mg.iménez, & Johanna, R. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6184–6196. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766
- Cavada Chacon, G. (2019). *muestral y análisis estadístico En nuestros días ¿ Qué es estadística ? 1.*
- Caycho, A. J. Y. (2018). *El compromiso laboral y actitud frente a la inclusión en la práctica educativa inclusiva de los docentes en las Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores. Lima* (p. 158). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23016>
- Choque, L. Y. (2021). *La comunicación interpersonal y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Educación Cusco - 2020* (p. 52). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57588>
- Conner, C. T., & Baxter, N. M. (2022). Are You a Werewolf? Teaching Symbolic Interaction Theory through Game Play. *Teaching Sociology*, 50(1), 17–27. <https://doi.org/10.1177/0092055X211053375>

- Cotán Fernández, A., García Lázaro, I., & Gallardo López, A. (2021). Online collaborative work as a learning strategy in virtual environments: an investigation with university students of Infant and Primary Education. *Educación*, 30(58), 147–168. <https://doi.org/10.14198/CUID.2021.ESP2.06>
- Crossman, A. (2019). “*Biography of Sociologist George Herbert Mead.*” *ThoughtCo.*
- Cuadros Contreras, R. (2021). Epistemología de la ética en sentido aristotélico: la ética como puesta en uso de la Racionalidad práctica. *Praxis Filosófica*, 52, 71–98. <https://doi.org/10.25100/pfilosofica.v0i52.10724>
- Cumbay, F. Y. E. (2022). *Relaciones interpersonales y habilidades blandas en los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Villa El Salvador, 2021* (p. 64). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85958>
- De la Cruz, G. J. D. (2019). Trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa, Guayaquil - 2019. In *Maestra en Administración de la Educación*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42499>
- De Rosa, P. A. (2018). Enfoque psicoeducativo de Vigotsky y su relación con el interaccionismo simbólico: Aplicación a los procesos educativos y de responsabilidad penal juvenil. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 631–649. <https://doi.org/10.20511/PYR2018.V6N2.246>
- Díaz, T. Y., & Salas, C. N. (2019). Análisis correlacional de las relaciones interpersonales y el desempeño académico en estudiantes de básica primaria. In *Trabajo de grado para optar el título de Magíster en Educación* (p. 177). <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/4930>
- Douglas Hanley, N. S. V. (2021). Back to Basics_ Basic Research Spillovers, Innovation Policy, and Growth _ The Review of Economic Studies _ Oxford Academic. *The Review of Economic Studies*, 88(1), 1–43. [https://doi.org/douglas hanley , Nicolás Serrano Velarde](https://doi.org/douglas%20hanley%2C%20Nicol%C3%A1s%20Serrano%20Velarde)
- Estrada, D. S. L., Vera, P. E. L., Taboada, M. M. M., & Juárez, R. S. (2020). La comunicación asertiva: una estrategia para desarrollar las relaciones interpersonales. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 2(3), 72–

82. <https://doi.org/10.38186/DIFCIE.23.06>

Fernandes, M. A., Cruz Araújo, A. A., de Oliveira, A. L. C. B., & Pillon, S. C. (2021). Communication and interpersonal relationships among health workers during the pandemic of COVID-19. *Cultura de Los Cuidados*, 25(601), 72–80. <https://doi.org/10.14198/CUID.2021.ESP2.06>

Fernandez, C., & Roosmery, L. (2022). Trabajo colaborativo y desempeño escolar en los estudiantes de quinto grado de secundaria en una Institución Educativa en San Juan de Lurigancho 2021. *Psikologi Perkembangan*, October 2013, 1–126. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

Forslund et al. (2018). Student Collaboration in Group Work: Inclusion as Participation. *International Journal of Disability, Development and Education*, 65(2), 183–198. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2017.1363381>

Forslund, & Hammar. (2018). Student Collaboration in Group Work: Inclusion as Participation. *International Journal of Disability, Development and Education*, 65(2), 183–198. <https://doi.org/10.1080/1034912X.2017.1363381>

Franco, V. (2021). *Trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa “Salitre” Guayas, Ecuador, 2020* (Issue October 2013, p. 133). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

Freire, B. M. D. R. F. (2021). Escuela de Posgrado Escuela de Posgrado. *Universidad César Vallejo*, 1–5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

Frías, Lady. (2020). Facultad de Derecho y Humanidades. *Universidad Cesar Vallejo*, 1–41. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57749/Rojas_CS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Galchuk, L. M. (2020). Interactivity in the language online classroom: from the index of system intelligence to the systemic changes in education. In *RUDN Journal*

- of Informatization in Education* (Vol. 17, Issue 4, pp. 294–305).
<https://doi.org/10.22363/2312-8631-2020-17-4-294-305>
- Galchuk, L. M., & Михайловна, Г. Л. (2020). Interactivity in the language online classroom: from the index of system intelligence to the systemic changes in education. *RUDN Journal of Informatization in Education*, 17(4), 294–305.
<https://doi.org/10.22363/2312-8631-2020-17-4-294-305>
- García. (2019). Neurociencia de las emociones: la sociedad vista desde el individuo. Una aproximación a la vinculación sociología-neurociencia. *Sociológica (Méx.) Vol.34 No.96 Ciudad de México Ene./Abr. 2019, Volume 48*,(Issue 4, julio de 2022).
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732019000100039
- Grau, V., Lorca, A., Araya, C., Urrutia, S., Ríos, D., Montagna, P., & Ibaceta, M. (2018). Socially Shared Regulation of Learning and Quality of Talk: Age Differences in Collaborative Group Work in Classroom Contexts. In *New Directions for Child and Adolescent Development* (Vol. 2018, Issue 162, pp. 11–39). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/CAD.20261>
- Henríquez-Fuentes, G. R., Cardona, D. A., Rada-Llanos, J. A., Robles, N. R., Henríquez-Fuentes, G. R., Cardona, D. A., Rada-Llanos, J. A., & Robles, N. R. (2018). Medición de Tiempos en un Sistema de Distribución bajo un Estudio de Métodos y Tiempos. *Información Tecnológica*, 29(6), 277–286.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000600277>
- Hernández, C. E., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *ALERTA Revista Científica Del Instituto Nacional de Salud*, 2(1), 75–79.
<https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).
- Hipten Gonzales, A. J. (2019). *Relaciones interpersonales y su influencia en la satisfacción laboral de los docentes de la IE “Las Capullanas”, Sullana, 2019*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/48651>

- Jaime, G. S. Y. (2021). Escuela de Posgrado Escuela de Posgrado. In *Universidad César Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46504/Jaime_GSY-SD.pdf?sequence=14&isAllowed=y
- Köster, J., Mölder, F., Jablonski, K. P., Letcher, B., Hall, M. B., Tomkins-Tinch, C. H., Sochat, V., Forster, J., Lee, S., Twardziok, S. O., Kanitz, A., Wilm, A., Holtgrewe, M., Rahmann, S., & Nahnsen, S. (2021). Sustainable data analysis with Snakemake. *F1000Research*, 10(1), 28.
<https://doi.org/10.12688/F1000RESEARCH.29032.2>
- Librarianship, T. J. of A. (2022). *Muestreo por conveniencia y estudiantes trabajadores: consideraciones éticas y metodológicas para bibliotecas académicas*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.acalib.2022.102539>
- Lison, C. (2020). Digital and Collaborative Work: Winning Couple? <https://Services.Igi-Global.Com/Resolvedoi/Resolve.aspx?Doi=10.4018/978-1-7998-1238-8.Ch010>, 21. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-1238-8.CH010>
- López, M. (2020). *Relaciones interpersonales y el trabajo colaborativo en docentes de dos Instituciones Educativas de Piura , 2019* (pp. 1–76). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65841/López_HM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mahbuba. (2022). the Role of Student-Student Interaction in. *Eurasian Journal of Social Sciences, Philosophy and Culture*, 2(02), 63–66.
<https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.6022384>
- Matzumura-Kasano, J. P., Gutiérrez-Crespo, H., Pastor-García, C., & Ruiz-Arias, R. A. (2019a). Valoración del trabajo colaborativo y rendimiento académico en el proceso de enseñanza de un curso de investigación en estudiantes de medicina. In *Anales de la Facultad de Medicina* (Vol. 80, Issue 4, pp. 457–464). <https://doi.org/10.15381/anales.v80i4.17251>
- Matzumura-Kasano, J. P., Gutiérrez-Crespo, H., Pastor-García, C., & Ruiz-Arias, R. A. (2019b). Valuation of collaborative work and academic performance in the teaching process of a research course in medical students. *Anales de La*

Facultad de Medicina, 80(4), 457–464.
<https://doi.org/10.15381/ANALES.V80I4.17251>

Mendez Bautista, R. I. (2020). *Control de emociones y aprendizaje cooperativo en niños de primaria del colegio 27 de Marzo, Ugel 05, 2020* (pp. 1–5).
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/48550>

Montes Condori, J. E. (2019). *Correlación entre la comunicación relacional interpersonal y el comportamiento organizacional grupal de los docentes de la institución educativa Juana Cervantes de Bolognesi del Cercado de Arequipa 2018*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9295>

Moreno, L. (2019). *Influence of affective deficiencies in relationships in university women*. 05 de Diciembre de 2019. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i32.9232>

Moreno1, I. Y. L., Castillo, J. L. B., Vargas, C. A. M., & Zúniga, F. S. (2019). *Vista de Influencia de las carencias afectivas en las relaciones de pareja en mujeres universitarias _ Revista Científica de FAREM-Estelí*. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.5377/farem.v0i32.9232>

Nguyen, M. H., Gruber, J., Marler, W., Hunsaker, A., Fuchs, J., & Hargittai, E. (2021). Staying connected while physically apart: Digital communication when face-to-face interactions are limited: <https://doi.org/10.1177/1461444820985442>.
<https://doi.org/10.1177/1461444820985442>

O'Connor, K. (2022). Constructivism, curriculum and the knowledge question: tensions and challenges for higher education. In *Studies in Higher Education* (Vol. 47, Issue 2, pp. 412–422).
<https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1750585>

Orihuela, E. (2020). Escuela de Posgrado BIOMETRÍA. In *Psikologi Perkembangan* (Issue October 2013, pp. 1–126).
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

- Paredes-Rivera, A., Coria-Palomino, G. F., Marcos-Lescano, A. Y., & Sedano-Alejandro, S. (2021). La regulación emocional como categoría transdiagnóstica a través de los problemas clínicos: un estudio narrativo. In *Interacciones* (p. e223). <https://doi.org/10.24016/2021.v7.223>
- Porras, Y. R. C. (2020). Inteligencia emocional y relaciones interpersonales en estudiantes del V ciclo de la Institución Educativa 7032 Virgen del Pilar, Barranco 2019. In *Universidad Cesar Vallejo*. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1210878>
- Pozzo, M. I., Borgobello, A., & Pierella, M. P. (2018). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad; análisis de experiencias desde una perspectiva situada. In *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales* (Vol. 8, Issue 2, p. e046). <https://doi.org/10.24215/18537863e046>
- Queupil, J. P., Durán del Fierro, F., Queupil, J. P., & Durán del Fierro, F. (2018). El Principio de Inclusión: Similitudes y Diferencias en la Educación Escolar y Superior en Chile. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 12(1), 111–128. <https://doi.org/10.4067/S0718-73782018000100111>
- Rabgay, T. (2018). The Effect of Using Cooperative Learning Method on Tenth Grade Students' Learning Achievement and Attitude towards Biology. *International Journal of Instruction*, 11(2), 265–280. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11218a>
- Raffino, M. (2020). Relaciones Interpersonales - Concepto, tipos, ejemplos e importancia. In *Concepto.de*. <https://concepto.de/relaciones-interpersonales/>
- Ramirez, T. y. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *Dataismo*, 2(1), 1–18. <https://doi.org/10.53673/DATA.V2I1.70>
- Revelo, O., Collazos, C., & Jiménez, J. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de la literatura. *TecnoLógicas*, 21(41), 123–7799. <http://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf%0Ahttp://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123->

77992018000100008&script=sci_arttext&tlng=es%0Ahttp://www.scielo.org.co/pdf/teclo/v21n41/v21n41a08.pdf

Ribosa, J. (2020). The social-constructivist teacher: A hero without a cape. *Educar*, 56(1), 77–90. <https://doi.org/10.5565/REV/EDUCAR.1072>

Saldaña, Fernando, J. A. (2021). *No Title*. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/4635>

Sedamano, L., & Valera. (2018). Universidad Nacional De Huancavelica "Violencia. In *Repositorio Institucional - UNH* (p. 80). <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1501>

Vidal de Portella, N. R. (2020). Escuela De Posgrado Programa Académico De Doctorado En Educación. In *Repositorio Institucional - UCV* (pp. 0–2). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43426>

Woodcock, S., & Woolfson, L. M. (2019). Are leaders leading the way with inclusion? Teachers' perceptions of systemic support and barriers towards inclusion. *International Journal of Educational Research*, 93, 232–242. <https://doi.org/10.1016/J.IJER.2018.11.004>

Yacob, S. E. G., & Dermengi, A.-G. (2022). Motivation and Management of Human Resources in Public Administration. *LUMEN Proceedings*, 18, 83–90. <https://doi.org/10.18662/LUMPROC/GIDTP2022/09>

ANEXOS

Anexo 1. Tablas de operacionalización de variables

Operacionalización de variable 1: Trabajo Colaborativo

Título: Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba, Perú 2022

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala de medición
Variable 1: Trabajo colaborativo	El trabajo colaborativo es aquel que aporta algunos elementos didácticos y enriquecedores para el propio proceso de aprendizaje. Además el trabajo colaborativo a nivel del contexto de aula incita a docentes y estudiantes a transitar unidos, sumando esfuerzos, talentos y competencias, incentivando siempre el aprender haciendo, el aprender interactuando y el aprender compartiendo (Matsumura-Kasano et al., 2019a) El trabajo colaborativo incluye nuevas formas de cumplir metas realizando diferentes actividades, conjugando talentos, habilidades responsabilidades y	El trabajo colaborativo como elementos didácticos y enriquecedores para el proceso de aprendizaje basado en la dimensión interdependencia positiva, dimensión cara a cara, responsabilidad individual y grupal como también las habilidades de destrezas interpersonales y grupales.	Dimensión 1: Interdependencia positiva (Johnson and Johnson, 1989).	Defiende ideas y promueve uso de recursos	1,2	Nunca (0) Pocas veces (1) Casi siempre (2) Siempre (3)) Ordinal
				Objetivos estratégicos y meta grupal	3,4	
				Satisfacción e identidad de equipo.	5,6	
				Establece acuerdos y apoyo mutuo.	7,8	
				1. Defiendes las ideas grupales contribuyendo a mejorar los conocimientos del equipo. 2. Usas constantemente recursos materiales al efectuar una actividad del equipo		
				3. Se analizan minuciosamente los objetivos estratégicos en los equipos de trabajo. 4. Se estructura la meta grupal.		
				5. Muestras frecuentemente satisfacción dentro de tu equipo de trabajo. 6. Te identificas permanentemente con tu equipo de trabajo.		
				7. Se establecen acuerdos generales en el grupo aunque existan diferentes opiniones. 8. Los integrantes del equipo de trabajo apoyan mutuamente para cumplir con las actividades encomendadas.		

compromisos es decir con el esfuerzo de todos se logrará la obtención de aprendizaje significativos.			Dimensión 2:	Coordinación e interacción del trabajo en equipo.	9, 10, 11	Ordinal
			Dimensión 2: Interacción cara a cara	9. Defiendes las ideas grupales contribuyendo a mejorar los conocimientos del equipo. 10. Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todas las integrantes. 11. Interactúas frecuentemente en tu equipo de trabajo en las actividades de aprendizaje.		
				Desarrollo y colaboración del trabajo asignado	12, 13	
				12. Desarrollas con pertinencia el trabajo asignado en tu equipo. 13. Colaboras para que los trabajos asignados a tu equipo se desarrollen adecuadamente.		
			Dimensión 3:	Asume objetivos y tamaño de grupo	14, 15	
Responsabilidad individual-grupal	14. Asumes con responsabilidad el logro de los objetivos planteados. 15. En tu equipo se distribuyen equitativamente las responsabilidades para realizar los trabajos encargados.					
(Castellano & Peralta, 2020).	Demuestra responsabilidad, cumplimiento y motivación individual y grupal	16, 17, 18				
	16. Cada compañera demuestra responsabilidad en los trabajos encomendados por el grupo. 17. Contribuyes a cumplir las tareas para lograr los objetivos antes del tiempo establecido 18. Se motiva permanentemente los aportes individuales para mejorar el trabajo grupal.					
	Participación activa, estrategias y actividades en grupo	19, 20, 21,				

				<p>19. Participas activamente durante el desarrollo de los trabajos grupales.</p> <p>20. Dentro de tu equipo se aplican regularmente estrategias grupales para fortalecer los aprendizajes.</p> <p>21. Participas colaborativamente en las actividades considerando las características de tu grupo.</p>		
			<p>Dimensión 4: Habilidades de destrezas interpersonales grupales</p>	<p>Mantiene buenas relaciones y ayuda a solucionar conflictos</p> <p>22. Las integrantes del grupo resuelven los conflictos con facilidad cuando realizan el trabajo colaborativo.</p> <p>23. Se mantiene una buena relación entre los integrantes del grupo de trabajo.</p> <p>24. Se promueve continuamente la toma de decisiones colectivas durante el trabajo en equipo.</p>	22, 23, 24	
				<p>Apoyo y colaboración en el grupo</p> <p>25. Apoyas permanentemente en diversas tareas encomendadas por el grupo de trabajo.</p> <p>26. Colaboras constantemente con tu grupo de trabajo.</p>	25, 26	

Anexo 1. Tablas de operacionalización de variables

Operacionalización de variable 2: Relaciones Interpersonales

Título: Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba, Perú 2022

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 2: Relaciones interpersonales	Las relaciones interpersonales son aquellas, que representan la base de la vida en la sociedad y esto se extiende a diferentes contextos como la familia, escuela, en el campo laboral, etc. esto genera un vínculo de confianza, el cual contribuye a crecimiento personal (Raffino, 2020). Las	Las relaciones interpersonales son aquellas que representan la base de la vida en la sociedad y se basa en las siguientes dimensiones: Comunicación interpersonal, Necesidad de inclusión, de control y de afecto.	Comunicación interpersonal	<p>Diálogo fluido</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mantienes cotidianamente conversaciones con sus compañeras de manera asertiva. 2. Estás predispuesta a dar respuestas adecuadas cuando finalizas un diálogo con tus compañeras. 	1, 2	<p>Nunca (0)</p> <p>Pocas veces (1)</p> <p>Casi siempre (2)</p> <p>Siempre (3)</p> <p>)</p> <p>Ordinal</p>
			<p>Apertura de Escucha</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Muestras oportunamente apertura de escucha con tus compañeras de estudio. 4. Consideras que la apertura de la escucha promueve continua diversidad de puntos de vista en tus compañeras. 	3, 4		
			<p>Diálogo en grupo y comunicación horizontal</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Dialogas frecuentemente con tus compañeras sobre temas referentes al desarrollo de las actividades educativas. 	5, 6		

	<p>relaciones interpersonales es la interrelación recíproca con otras personas ejerciendo vínculos de amistad confianza y compañerismo siendo la comunicación la llave maestra de las relaciones interpersonales.</p>			<p>6. En tu institución mantienes comunicación horizontal con los demás miembros de la comunidad educativa.</p>	
				<p>Expresión libre, defensa de derechos y respeto de opiniones</p> <p>7. Expresas cotidianamente de manera libre tus ideas.</p> <p>8. Defiendes tus derechos de forma adecuada.</p> <p>9. Respetas constantemente la opinión de tus compañeras.</p>	7, 8 y 9
				<p>Necesidad de inclusión</p> <p>Relación</p> <p>10. Mantienes relaciones de confianza con las demás compañeras</p> <p>11. Participas voluntariamente en las actividades de integración de tu institución educativa.</p>	10 y 11
				<p>Asociación</p> <p>12. Muestras empatía con los problemas de tus compañeras de estudio.</p> <p>13. Te integras en todas las actividades organizadas por la institución.</p>	12, 13
			<p>Necesidad de control</p>	<p>Toma de decisiones</p> <p>14. Participas en los consensos para tomar acuerdos con tus compañeras.</p> <p>15. Respetas firmemente los acuerdos tomados por tus demás compañeras.</p>	14, 15

				<p>Persuasión</p> <p>16. Te dejas influenciar por las buenas ideas de tus compañeras.</p> <p>17. Consideras frecuentemente las opiniones de los demás para tomar tus decisiones.</p> <p>18. Aceptas las críticas bien argumentadas por tus compañeras.</p>	16, 17 y 18
			<p>Necesidad de afecto</p>	<p>Lazos de emociones</p> <p>19. Expresas tus sentimientos personales con facilidad.</p> <p>20. Te preocupas normalmente por situaciones difíciles que se presentan en tus compañeras.</p> <p>21. Escuchas a tus compañeras para atender sus necesidades</p>	19, 20 y 21
				<p>Relaciones afectuosas</p> <p>22. Demuestras afecto permanente hacia tus compañeras de estudio.</p> <p>23. A menudo te sientes bien cuando los demás confían en tu persona.</p> <p>24. Te sientes frecuentemente motivada cuando los demás reconocen tus méritos.</p>	22, 23, 24

ANEXO 2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Instrumento 1: Trabajo colaborativo

Tengo conocimiento que el presente cuestionario digital, será utilizado para fines de investigación para posgrado

Estimada estudiante responde las interrogantes indicando la respuesta que creas conveniente.

(N° de DNI) ----- (Edad).....(Grado).....
(Sección).....

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: TRABAJO COLABORATIVO							
DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS				ESCALA			
				0. Nunca	1.pocas veces	2. Casi siempre	3. siempre
DIMENSIÓN 1: Interdependencia positiva							
INDICADOR: Defiende ideas y usa recursos materiales							
1	Defiendes las ideas grupales contribuyendo a mejorar los conocimientos del equipo.	0	1	2	3		
2	Usas constantemente recursos materiales al efectuar una actividad del equipo	0	1	2	3		
INDICADOR: Objetivos estratégicos y metas grupales							
3	Se analizan minuciosamente los objetivos estratégicos en los equipos de trabajo.	0	1	2	3		
4	Se establecen continuamente las metas grupales.	0	1	2	3		
INDICADOR: Satisfacción e identidad de equipo							
5	Muestras frecuentemente satisfacción dentro de tu equipo de trabajo.	0	1	2	3		
6	Te identificas permanentemente con tu equipo de trabajo.	0	1	2	3		
INDICADOR: Establecimiento de acuerdos y apoyo mutuo							
7	Se establecen acuerdos generales en el grupo aunque existan diferentes opiniones.	0	1	2	3		
8	Los integrantes del equipo de trabajo apoyan mutuamente para cumplir con las actividades encomendadas.	0	1	2	3		
DIMENSIÓN 2: interacción Cara a Cara							
INDICADOR: Coordinación e interacción del trabajo en equipo							
9	Se coordina preferentemente el trabajo en equipo en el mismo horario.	0	1	2	3		
10	Las coordinaciones del equipo de trabajo se hacen con todas las integrantes.	0	1	2	3		
11	Interactúas frecuentemente en tu equipo de trabajo en las actividades de aprendizaje.	0	1	2	3		
INDICADOR: Desarrollo y colaboración del trabajo asignado							
12	Desarrollas con pertinencia el trabajo asignado en tu equipo .	0	1	2	3		
13	Colaboras para que los trabajos asignados a tu equipo se desarrollen adecuadamente.	0	1	2	3		
DIMENSIÓN 3: Responsabilidad individual-grupal							
INDICADOR: Asume objetivos y distribución de responsabilidades							
14	Asumes con responsabilidad el logro de los objetivos planteados.	0	1	2	3		
15	En tu equipo se distribuyen equitativamente las responsabilidades para realizar los trabajos encargados.	0	1	2	3		
INDICADOR: Responsabilidad, cumplimiento y motivación							
16	Cada compañera demuestra responsabilidad en los trabajos encomendados por el grupo.	0	1	2	3		
17	Contribuyes a cumplir las tareas para lograr los objetivos antes del tiempo establecido.	0	1	2	3		
18	Se motiva permanentemente los aportes individuales para mejorar el trabajo grupal.	0	1	2	3		
INDICADOR: Participación activa, aplicación de estrategias y actividades grupales							
19	Participas activamente durante el desarrollo de los trabajos grupales.	0	1	2	3		
20	Dentro de tu equipo se aplican regularmente estrategias grupales para fortalecer los aprendizajes.	0	1	2	3		
21	Participas colaborativamente en las actividades considerando las características de tu grupo.	0	1	2	3		
DIMENSIÓN 4: Habilidades de destrezas interpersonales grupales							
INDICADOR: Buenas relaciones y solución de conflictos							
22	Las integrantes del grupo resuelven los conflictos con facilidad cuando realizan el trabajo colaborativo.	0	1	2	3		
23	Se mantiene una buena relación entre los integrantes del grupo de trabajo.	0	1	2	3		
24	Se promueve continuamente la toma de decisiones colectivas durante el trabajo en equipo.	0	1	2	3		
INDICADOR: Buenas relaciones y solución de conflictos							
25	Apoyas permanentemente en diversas tareas encomendadas por el grupo de trabajo.	0	1	2	3		
26	Colaboras constantemente con tu grupo de trabajo.	0	1	2	3		

Instrumento 2: Relaciones interpersonales

Tengo conocimiento que el presente cuestionario digital, será utilizado para fines de investigación para posgrado

Estimada estudiante responde las interrogantes indicando la respuesta que creas conveniente.

(N° de DNI) ----- (Edad).....(Grado).....
(Sección).....

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2:RELACIONES INTERPERSONALES					
DIMENSIONES/ INDICADORES/ ITEMS	ESCALA				
	0. Nunca	1. pocas veces	2. Casi siempre	3. Siempre	
DIMENSIÓN 1: Comunicación interpersonal					
INDICADOR: Diálogo fluido					
1	Mantienes cotidianamente conversaciones con tus compañeras de manera asertiva.	0	1	2	3
2	Estás predispuesta a dar respuestas adecuadas cuando finalizas un diálogo con tus compañeras.	0	1	2	3
INDICADOR: Apertura de escucha					
3	Muestras oportunamente apertura de escucha con tus compañeras de estudio.	0	1	2	4
4	Consideras que la apertura de la escucha promueve continua diversidad de puntos de vista en tus compañeras.	0	1	2	4
INDICADOR: Diálogo en grupo y comunicación horizontal					
5	Dialogas frecuentemente con tus compañeras sobre temas referentes al desarrollo de las actividades educativas.	0	1	2	3
6	En tu institución mantienes comunicación horizontal con los demás miembros de la comunidad educativa.	0	1	2	3
INDICADOR: Expresión libre, defensa de derechos y respeto de opiniones					
7	Expresas cotidianamente de manera libre tus ideas.	0	1	2	3
8	Defiendes tus derechos de forma adecuada.	0	1	2	3
9	Respetas constantemente la opinión de tus compañeras.	0	1	2	3
DIMENSIÓN 2: Necesidad de inclusión					
INDICADOR: Relación					
10	Mantienes relaciones de confianza con las demás compañeras.	0	1	3	3
11	Participas voluntariamente en las actividades de integración de tu institución educativa.	0	1	3	3
INDICADOR: Asociación					
12	Muestras empatía con los problemas de tus compañeras de estudio.	0	1	2	3
13	Te integras en todas las actividades organizadas por la institución.	0	1	2	3
DIMENSIÓN 3: Necesidad de control					
INDICADOR: Toma de decisiones					
14	Participas en los consensos para tomar acuerdos con tus compañeras.	0	1	2	3
15	Respetas firmemente los acuerdos tomados por tus demás compañeras.	0	1	2	3
INDICADOR: Persuasión					
16	Te dejas influenciar por las buenas ideas de tus compañeras.	0	1	2	3
17	Consideras frecuentemente las opiniones de los demás para tomar tus decisiones.	0	1	2	3
18	Aceptas las críticas bien argumentadas por tus compañeras.	0	1	2	3
DIMENSIÓN 4: Necesidad de afecto					
INDICADOR: Lazos de emociones					
19	Expresas tus sentimientos personales con facilidad.	0	1	2	3
20	Te preocupas normalmente por situaciones difíciles que se presentan en tus compañeras.	0	1	2	3
21	Escuchas a tus compañeras para atender sus necesidades.	0	1	2	3
INDICADOR: Relaciones afectuosas					
22	Demuestras afecto permanente hacia tus compañeras de estudio.	0	1	2	3
23	A menudo te sientes bien cuando los demás confían en tu persona.	0	1	2	3
24	Te sientes frecuentemente motivada cuando los demás reconocen tus méritos.	0	1	2	3

Validación de instrumento de V1 por Experto 1

Validación de instrumento 1 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Trabajo colaborativo.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de Trabajo colaborativo.

Dirigido a: Estudiantes de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Social (...) Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración del instrumento:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Tumbes, junio del 2022.



.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

DNI: 00244802

Experto 1

Validación de instrumento de V1 por Experto 2

Validación de instrumento 1 por experto 2

Nombre del Instrumento: Cuestionario Trabajo Colaborativo

Objetivo: conocer la escala de valoración del Trabajo Colaborativo

Dirigido a: Estudiantes de la I.E "María Inmaculada"

Apellidos y Nombres del evaluador: Mgtr. Arminda Yovana Castillo Peña

Grado Académico del experto evaluador: Magister

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde Labora: IEP "María Inmaculada"

Tiempo de Experiencia profesional en el área: 13 años

Valoración:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Huancabamba, 10 de junio del 2022


Mgtr. Arminda Yovana Castillo Peña

Validación de instrumento de V1 por Experto 3

Validación de instrumento 1 por experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario Trabajo Colaborativo

Objetivo: conocer la escala de valoración del Trabajo Colaborativo

Dirigido a: Estudiantes de la I.E "María Inmaculada"

Apellidos y Nombres del evaluador: Mgtr. Mercedes Labán Velasco

Grado Académico del experto evaluador: Magister

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde Labora: IEP "María Inmaculada"

Tiempo de Experiencia profesional en el área: 22 años

Valoración:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Huancabamba, 10 de junio del 2022.


Mgtr. Mercedes Labán Velasco

Anexo 3. Validez de los instrumentos de recolección de datos

Matriz de validación de instrumento de V2: Relaciones Interpersonales

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																	
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: RELACIONES INTERPERSONALES																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				Nunca	Pocas veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
RELACIONES INTERPERSONALES: Las relaciones interpersonales son aquellas, que representan la base de la vida en la sociedad y esto se extiende a diferentes contextos como la familia, escuela, en el campo laboral, etc. esto genera un vínculo de confianza, el cual contribuye a crecimiento personal (Rafino, 2020). Las relaciones interpersonales es la interrelación recíproca con otras personas ejerciendo vínculos de amistad	Comunicación interpersonal	Diálogo fluido	1	Mantienes cotidianamente conversaciones con sus compañeras de manera asertiva.							X		X	X			
			2	Estás predispuesta a dar respuestas adecuadas cuando finalizas un diálogo con tus compañeras.							X		X	X			
		Apertura de escucha	3	Muestras oportunamente apertura de escucha con tus compañeras de estudio.									X		X		
			4	Consideras que la apertura de la escucha promueve continua diversidad de puntos de vista en tus compañeras.									X		X		
		Diálogo en grupo y comunicación horizontal	5	Dialogas frecuentemente con tus compañeras sobre temas referentes al desarrollo de las actividades educativas.						X			X		X		
			6	En tu institución mantienes comunicación horizontal con los demás miembros de la comunidad educativa.						X			X		X		
		Expresión libre, defensa de derechos y respeto de opiniones	7	Expresas cotidianamente de manera libre tus ideas.									X		X		
			8	Defiendes tus derechos de forma adecuada.									X		X		
			9	Respetas constamente la opinión de tus compañeras.									X		X		
	Necesidad de inclusión	Relación	10	Mantienes relaciones de confianza con las demás compañeras.								X		X			
			11	Participas voluntariamente en las actividades de integración de tu institución educativa.									X		X		
		Asociación	12	Muestras empatía con los problemas de tus compañeras de estudio.									X		X		
	13		Te integras en todas las actividades organizadas por la institución.									X		X			
	Necesidad de control	Toma de decisiones	14	Participas en los consensos para tomar acuerdos con tus compañeras.								X		X			
			15	Respetas firmemente los acuerdos tomados por tus demás compañeras.									X		X		
		Persuasión	16	Te dejas influenciar por las buenas ideas de tus compañeras.						X			X		X		
	17		Consideras frecuentemente las opiniones de los demás para tomar tus decisiones.						X			X		X			
	18		Aceptas las críticas bien argumentadas por tus compañeras.						X			X		X			
	Necesidad de afecto	Lazos de emociones	19	Expresas tus sentimientos personales con facilidad.								X		X			
			20	Te preocupas normalmente por situaciones difíciles que se presentan en tus compañeras.								X		X			
			21	Escuchas a tus compañeras para atender sus necesidades.									X		X		
		Relaciones afectuosas	22	Demuestras afecto permanente hacia tus compañeras de estudio.						X			X		X		
			23	A menudo te sientes bien cuando los demás confían en tu persona.						X			X		X		
			24	Te sientes frecuentemente motivada cuando los demás reconocen tus méritos.						X			X		X		

Validación de instrumento de V2 por Experto 1

Validación de instrumento 2 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Relaciones interpersonales.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de Relaciones interpersonales.

Dirigido a: Estudiantes de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor en Educación.

Áreas de experiencia profesional: Social (...) Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración del instrumento:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Tumbes, junio del 2022.

Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

DNI: 00244802

Experto 1

Validación de instrumento de V2 por Experto 2

Validación de instrumento 2 por experto 2

Nombre del Instrumento: Cuestionario Relaciones Interpersonales

Objetivo: conocer la escala de valoración Relaciones Interpersonales

Dirigido a: Estudiantes de la I.E "María Inmaculada"

Apellidos y Nombres del evaluador: Mgtr. Arminda Yovana Castillo Peña

Grado Académico del experto evaluador: Magister

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde Labora: IEP "María Inmaculada"

Tiempo de Experiencia profesional en el área: 13 años

Valoración:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Huancabamba, 10 de junio del 2022


Mgtr. Arminda Yovana Castillo Peña

Validación de instrumento de V2 por Experto 3

Validación de instrumento 2 por experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario de Relaciones interpersonales

Objetivo: conocer la escala de valoración de las relaciones interpersonales

Dirigido a: Estudiantes de la I.E "María Inmaculada"

Apellidos y Nombres del evaluador: Mercedes Labán Velasco

Grado Académico del experto evaluador: Magister

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde Labora: IEP "María Inmaculada"

Tiempo de Experiencia profesional en el área: 22 años

Valoración:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓	-	

Huancabamba, 10 de junio del 2022.



Mgtr. Mercedes Labán Velasco

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Confiabilidad total de V1: Trabajo Colaborativo

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.929	0.933

Confiabilidad por ítems de V1: Trabajo colaborativo

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
1	0.928	0.932
2	0.927	0.931
3	0.929	0.933
4	0.924	0.929
5	0.929	0.933
6	0.927	0.931
7	0.930	0.934
8	0.926	0.931
9	0.928	0.932
10	0.924	0.929
11	0.925	0.929
12	0.929	0.933
13	0.923	0.928
14	0.923	0.927
15	0.927	0.931
16	0.929	0.933
17	0.926	0.930
18	0.926	0.930
19	0.925	0.929
20	0.925	0.929
21	0.924	0.928
22	0.930	0.933
23	0.926	0.931
24	0.925	0.930
25	0.924	0.929
26	0.924	0.928

Confiabilidad total de V2: Relaciones Interpersonales

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.928	0.932

Confiabilidad por ítems de V2: Relaciones Interpersonales

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
1	0.925	0.928
2	0.925	0.929
3	0.925	0.929
4	0.926	0.930
5	0.928	0.931
6	0.923	0.927
7	0.925	0.929
8	0.926	0.930
9	0.925	0.929
10	0.927	0.931
11	0.926	0.929
12	0.926	0.930
13	0.925	0.929
14	0.925	0.928
15	0.922	0.926
16	0.926	0.930
17	0.928	0.931
18	0.928	0.932
19	0.932	0.934
20	0.927	0.931
21	0.924	0.927
22	0.924	0.927
23	0.921	0.925
24	0.923	0.927

Anexo 5. Autorización de aplicación del instrumento en prueba piloto firmada por la respectiva autoridad



J.E.P. "María Inmaculada"



PERU

Ministerio
de Educación



Piura
Región



Marco Curricular
Nacional
- SECUNDARIA -

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

AUTORIZACIÓN

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "MARÍA INMACULADA" DE LA CIUDAD DE HUANCABAMBA, QUE SUSCRIBE;

AUTORIZA

Que, la Lic. **Juana ESPINOZA CHINCHAY** con DNI. 02821182, quién es estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, para que aplique el instrumento que miden la variable 1 y 2 de su tesis denominada "trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en tercer grado de secundaria de una Institución Educativa de Huancabamba, Perú 2022", a una muestra de 32 estudiantes (prueba piloto).

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorgue las facilidades correspondientes.

Huancabamba, junio 10 del 2022

c.c.a.
JESG/D.JEP. MJ.
Jgv/.



CALLE GRAU N° 500 - HUANCABAMBA

Anexo 6. Autorización de aplicación del instrumento en muestra de estudio firmada por la respectiva autoridad



J.E.P. "María Inmaculada"



PERU
Ministerio
de Educación



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Huancabamba, 24 junio del 2022

OFICIO N° 099-2022-GOB.REG.PIURA-DREP.UE.309.E.UGEL.H.D.IEP.JEC "MI"

Suñora:

Lic. JUANA ESPINOZA CHINCHAY

Presente.

Asunto: Autorización desarrollo investigación y aplicación instrumentos.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle el saludo de la familia Inmaculada y el mío propio, a la vez, comunicarle que de acuerdo a su solicitud presentada en la cual nos da a conocer que es estudiante de Maestría en Administración de Educación de la Escuela del Posgrado de la Universidad César Vallejo de la Filial Piura, desarrollando el trabajo de investigación (Tesis) denominado "Trabajo Colaborativo y relaciones interpersonales en tercer grado de secundaria de una institución educativa, Perú 2022. bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco CRUZ CUSINEROS, por tal motivo se le AUTORIZA y brinda las facilidades para el desarrollo de la investigación y aplicación de instrumentos.

Aprovecho la oportunidad para testimoniarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



C.C.O.

JCSG/D.JEP. MJ

2021.

Anexo 7. Consentimiento informado

Yo, Lidia Consuelo Guerrero Elera, identificado con DNI 42295127, madre de familia de la Estudiante Anyi Yasmin, Espinoza Guerrero, con DNI 61242772, del tercer grado Sección B de Educación Secundaria, de la Institución Educativa María Inmaculada con 42 años de edad, acepto de manera voluntaria que mi menor hija sea incluida como sujeto del estudio de la investigación denominada "Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba, Perú 2022, dirigido por Juana Espinoza Chinchay del nivel secundario con fines de investigación.

He recibido una explicación clara, completa sobre el carácter general del propósito de las evaluaciones y las razones específicas por las que se examina.

También he sido informada de los cuestionarios virtuales y demás procedimientos que se aplicaron así como de la manera en que se utilizarán los resultados; no existe ningún tipo de riesgos, beneficios directos o indirectos de ser mi hija el voluntariado en el estudio, entendiéndolo que su participación como estudiante no repercutirá en sus actividades, dentro de las diversas áreas de aprendizaje no haré ningún gasto, ni recibiré remuneración por la participación de mi hija en el estudio y pudiendo poner fin sin represalias, ni sanción si lo considero conveniente a sus intereses, se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de su participación con un número de clave que ocultará su identidad, si en los resultados de su participación como estudiante se hiciera evidente algún problema relacionado con su comprensión lectora, se le brindará reforzamiento al respecto.


Lidia C. Guerrero Elera
DNI. 42229156

Anexo 8. Matriz de consistencia

Título: Trabajo en equipo y clima laboral en una Unidad Educativa de Salitre - Ecuador, 2020			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales de tercer grado de una institución educativa de Huancabamba, Piura 2022?</p>	<p>Objetivo General: determinar la relación del trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022.</p>	<p>Hipótesis General: H₁: Existe significativa relación entre trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022</p>	<p>Teórica: Porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en el enfoque del constructivismo, en la teoría de interacción social, de la interactividad y de las relaciones humanas.</p>
<p>Problemas Específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y la comunicación interpersonal en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022? PE2: ¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y necesidad de inclusión en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022? PE3: ¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y necesidad de control en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022? PE4: ¿Qué relación hay entre trabajo colaborativo y necesidad de afecto en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022</p>	<p>Objetivos Específicos: OE1: establecer la relación entre trabajo colaborativo y comunicación interpersonal en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022 OE2: establecer la relación entre trabajo colaborativo y necesidad de inclusión en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022. OE3: establecer la relación entre trabajo colaborativo y necesidad de control en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022 OE4: establecer la relación entre trabajo colaborativo y necesidad de afecto en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022.</p>	<p>Hipótesis Específicas: H1: Existe significativa relación entre trabajo colaborativo y comunicación interpersonal en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022. H2: Existe significativa relación entre trabajo colaborativo y necesidad de inclusión en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022. H3: Existe significativa relación entre trabajo colaborativo y necesidad de control en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022. H4: Existe significativa relación entre trabajo colaborativo y necesidad de afecto en tercer grado de secundaria de una institución educativa de Huancabamba-Perú 2022.</p>	<p>Práctica: Utilizaremos los instrumentos, que permitieron medir el grado de relación y correlación de las variables en estudio, que garantiza su veracidad, validez y confiabilidad de tal modo que el trabajo de investigación determina la optimización de los aprendizajes. Metodológica: porque se utilizan nuevos instrumentos debidamente válidos y confiables que permite ser aplicados en otros estudios de investigación. Social: Porque beneficia a los estudiantes de la institución educativa en estudio y servirá también para futuras investigaciones.</p>

Anexo 09. Fotos





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "TRABAJO COLABORATIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN TERCER GRADO DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCABAMBA-PERÚ 2022", cuyo autor es ESPINOZA CHINCHAY JUANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 15 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CRUZ CISNEROS VICTOR FRANCISCO DNI: 00244802 ORCID 0000-0002-0429-294X	Firmado digitalmente por: VCRUZC18 el 15-08-2022 09:26:13

Código documento Trilce: TRI - 0415234