



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Trabajo en equipo y Relaciones Interpersonales en los
docentes de la I.E. N° 80820 "Víctor Larco" en Trujillo, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Casanova Vergaray, Diana Irene (ORCID: 0000-0002-2302-8677)

ASESORA:

Mg. Carranza Yuncor, Nelly Roxana (ORCID: 0000-0002-3268-4414)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

**TRUJILLO – PERÚ
2020**

DEDICATORIA

A Dios:

Padre celestial, que siempre derrama en mi persona y la protección divina que me ofrece para continuar con bien y siguiendo el ejemplo que él nos ha legado.

A mi querida madre e hijos:

Por la paciencia y comprensión que siempre me han demostrado, y por constituir la motivación que me impulsa a seguir adelante en mi superación personal.

AGRADECIMIENTO

A la Mg. Nelly Carranza Yuncor catedrática de la universidad privada César Vallejo, por sus sabias orientaciones para la consolidación del presente reporte el mismo que gracias a su apoyo ha sido sistematizado con el rigor científico metodológico que el presente estudio requiere.

A los y las profesores(as) de la I.E. N° 80820 “Víctor Larco”, por su participación y apoyo en el desarrollo del presente estudio.

La Autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y Diseño de Investigación:.....	15
3.2. Variables y Operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo:.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de los docentes de la población de la I.E. N° 80820 "Víctor Larco" Trujillo-2020.	17
Tabla 2.	Correlación entre Trabajo en Equipo y Relaciones Interpersonales de los docentes de la I. E. N° 80820 " Víctor Larco" Trujillo- 2020.	21
Tabla 3.	Nivel de desarrollo del Trabajo en Equipo de los docentes de la I. E. N° 80820 " Víctor Larco" Trujillo-2020.	22
Tabla 4.	Nivel de desarrollo de Las Relaciones Interpersonales de los docentes de la I. E. N° 80820 " Víctor Larco" Trujillo-2020.	23
Tabla 5.	Prueba de Normalidad de las variables Trabajo en Equipo y Relaciones Interpersonales	24
Tabla 6.	Relación entre las variables Trabajo en Equipo y Relaciones Interpersonales de los docentes de la I. E. N° 80820 " Víctor Larco" Trujillo- 2020.	25
Tabla 7.	El Trabajo en Equipo y su relación con la dimensión Habilidades Comunicativas de los docentes de la I. E. N° 80820 " Víctor Larco" Trujillo- 2020.	26
Tabla 8.	Correlación entre la dimensión Compromiso Organizacional y Trabajo en Equipo de los docentes de la I. E. N° 80820 " Víctor Larco" Trujillo-2020.	27
Tabla 9.	Correlación entre la dimensión Liderazgo y Trabajo en Equipo de los docentes en la I. E. N° 80820 " Víctor Larco" Trujillo- 2020.	28

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo el propósito de establecer la relación existente entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N°80820 “Víctor Larco”, Trujillo, 2020.

Buscando el logro de este propósito se trabajó con una población muestral conformada por 42 docentes, los cuales participaron responsablemente en el estudio. Para comprobar la hipótesis se utilizó un diseño correlacional, el instrumento de recojo de datos que se usó lo constituye el cuestionario de medición sobre el trabajo en equipo y el cuestionario de evaluación de las Relaciones Interpersonal, para encontrar el nivel de correlación se trabajó con el coeficiente de Pearson.

Los hallazgos del estudio, nos permitieron conocer que el resultado del cálculo del coeficiente de correlación del trabajo en equipo y las relaciones interpersonales fue de 0.414 ; ubicándose en el nivel de correlación moderado, así mismo el resultado del nivel de significancia fue de 0.006; menor que la p (0.05); concluyéndose que el grado de correlación entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80820 “Víctor Larco”, de la ciudad de Trujillo, 2020, es positiva moderada y significativa, de acuerdo al valor del coeficiente de Pearson, donde se ha obtenido un valor de $r = 0.414$.

Palabras claves: Trabajo en equipo, Relaciones interpersonales, Empoderamiento.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to establish the association between teamwork and interpersonal relationships in teachers of the I.E. N ° 80820 "V́ctor Larco", Trujillo, 2020.

Seeking the achievement of this purpose, we worked with a sample population made up of 42 teachers, who participated responsibly in the study. To verify the hypothesis, a correlational design was used, the data collection instruments that were used constituted the Teamwork and the Interpersonal Relationship Assessment questionnaire, to find the level of correlation we worked with the Pearson coefficient

The findings of the study allowed us to know that the result of the calculation of correlation coefficient of teamwork and interpersonal relationships was 0.414; being located in the middle positive correlation level, likewise the result of the level of significance was 0.006; less than the p (0.05); concluding that the degree of correlation between teamwork and interpersonal relationships of teachers of the I.E. N° 80820 "V́ctor Larco", from the city of Trujillo, 2020, is moderate positive and significant, according to the value of the Pearson correlation coefficient, where a value of $r = 0.414$ has been obtained.

Keywords: Teamwork, Interpersonal relationships Empowerment.

I. INTRODUCCIÓN

Todos somos conscientes que a diario tenemos que interactuar con una variedad de personas, quienes poseen diferentes opiniones, apreciaciones, principios, objetivos, creencias y costumbres, y por causa de esta interrelación es necesario generar una convivencia saludable. Esto no es ajeno en el campo educativo, especialmente en los equipos de trabajo docente.

En los últimos años se ha escrito mucho sobre el trabajo en equipo del docente. Porque ahora, más que nunca, se ve imprescindible que los equipos docentes se pongan de acuerdo, entre otros, en temas tan importantes como los que se enseña, cómo y cuánto, y en los procesos de evaluación, que requieren un trabajo conjunto para ser abordados de manera óptima y precisan de una buena organización y de una gestión adecuada para afrontarlos con eficacia y con una buena dinámica. (Bonals, 2013)

Con la velocidad de los cambios que venimos experimentando en los últimos años, el campo educativo ha recibido mayor impacto, especialmente a nivel docente y su papel en el trabajo en equipo, quien se ha visto con la necesidad de potencializar sus competencias de índole tecnológicas y socio-emocionales; para las cuales precisan que los educadores empleen nuevas habilidades y estrategias, con la intención de mejorar el trabajo en equipo generando un buen manejo de sus relaciones interpersonales entre los profesores.

A nivel internacional, según las evidencias y las conclusiones obtenidas de diversos estudios presentados por la OCDE (1989) señala con claridad y contundencia que uno de los mayores determinantes criterios de calidad también lo constituye el trabajo colaborativo entre docentes, el cual se evidencia a través de la planificación y ejecución del trabajo de manera colegiada y la interacción de los profesores"; en donde se pone de manifiesto procesos de colaboración, cohesión y apoyo" (Murphy, Hallinger y Mesa, 1985). La colaboración y el trabajo colegiado sólo son posibles

mediante estructuras adecuadas que requieren, de la conformación de equipos de trabajo para poder proporcionar la educación de calidad que merecen nuestros estudiantes, y para ello es necesario llegar a acuerdos y tomar decisiones en común para el beneficio del educando. (Antúnez, 199)

Se ha descubierto mediante estudios comparativos, que en las instituciones donde se ha practicado una cultura de colaboración, existe una fuerte disposición dirigida hacia el progreso, donde los integrantes colaboran permanentemente y esto se evidencia en la calidad de sus resultados (Stephen Anderson, 2010). La capacidad para trabajar en equipo es, sin duda, una de las competencias más valoradas cuando se trata de hacer crecer una organización. Un establecimiento educacional es una de las organizaciones que requiere del trabajo compartido entre sus miembros, con la finalidad de alcanzar altos índices de calidad.

En muchos estudios se demuestran que entre el nivel de colaboración de los docentes y la eficacia escolar existe una correlación positiva, medida en términos de rendimiento escolar, asistencias, disciplina (Murillo, 2003). Por otro lado, también se resaltan los beneficios que el trabajo en equipo puede brindar a las escuelas que atraviesan por contextos desfavorecidos, cuyos retos son imposibles de resolverse desde del paradigma del trabajo docente aislado, actuando en solitario (Fullan y Hargreaves, 1996). De acuerdo al estudio realizado a escuelas efectivas en Chile, los docentes indican que el trabajo colegiado ha contribuido en gran manera en los buenos resultados; ya que se dedica varias horas a la semana al trabajo colaborativo entre profesores (Raczynski & Muñoz, 2005)

Sabiendo que en las escuelas se llevan a cabo procesos pedagógicos, donde los docentes tienen que realizar labores dentro de un marco de organización, planificación y evaluación, trabajando en equipo, ya que dicha influye significativamente en el desempeño docente y sobre todo repercute en los aprendizajes de los estudiantes.

En una institución pública del distrito Víctor Larco Herrera en Trujillo se ha evidenciado un bajo rendimiento académico de sus estudiantes, alto grado de deserción y

conflictos entre estudiantes y docentes. Entonces de acuerdo a lo antes mencionado, ¿esto se debería al trabajo en equipo de los docentes?, ¿cómo saberlo? Lo que se ha podido observar es que los docentes de dicha I.E. tienen dificultades para entablar buenas relaciones interpersonales generando el trabajo personal, lo que dificulta el trabajo colaborativo, ya que desfavorece la cohesión, el alineamiento estratégico y curricular y el enriquecimiento interdisciplinario, además evidenciándose los conflictos de competencias y responsabilidades no compartidas. Por ello se creyó conveniente investigar ¿Existe relación entre el Trabajo en Equipo y las relaciones Interpersonales de los docentes de la I.E. N° 80820 "Víctor Larco" en Trujillo 2020?

A partir del problema antes mencionado, la presente investigación a nivel teórico se justifica por su importancia ;ya que la realización de este estudio permite ampliar el conocimiento teórico sobre el trabajo en equipo y su conexión con las relaciones interpersonales de los docentes, la cual es de suma importancia, puesto que en la actualidad se habla sobre que el mal manejo de las relaciones interpersonales dificulta el buen trabajo en equipo y sobre todo influye en el aprendizaje de los estudiantes. En el ámbito práctico, ya que la institución educativa de estudio ha tenido dificultades para el cumplimiento de las metas institucionales específicamente lo referente a los aprendizajes de los estudiantes y aludiéndose esto al trabajo en equipo de los docentes como causa del principal, lo que se pretende es reflejar la realidad de la institución educativa de estudio, para repotenciar sus fortalezas y superar las debilidades (si es que las tuviera).

En el campo metodológico, dado que, a partir de esta investigación, los docentes podrán reflexionar la correspondencia que puede o no existir entre su trabajo en equipo y sus relaciones interpersonales.

Sobre las bases de las ideas expuestas, el objetivo general de este estudio fue determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N°80820 "Víctor Larco" de Trujillo, 2020; y como objetivos específicos, identificar el nivel de desarrollo de ambas variables y además determinar la relación del Trabajo en equipo con las dimensiones Habilidades

comunicativas, compromiso organizacional y liderazgo de las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80820 "Víctor Larco" de Trujillo, el año 2020.

Teniendo además las siguientes hipótesis: Existe relación entre el Trabajo en equipo y las Relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80820 "Víctor Larco" de Trujillo, 2020; Entre el trabajo en equipo y la dimensión Habilidades comunicativas en los docentes de la I.E. N° 80820 "Víctor Larco" de Trujillo, 2020, si existe relación; Entre el trabajo en equipo y la dimensión Compromiso Organizacional en los docentes de la I.E. N° 80820 "Víctor Larco" de Trujillo, 2020, si existe relación; Entre el trabajo en equipo y la dimensión Liderazgo en los docentes de la I.E. N° 80820 "Víctor Larco" de Trujillo, 2020, si existe relación; con sus respectivas hipótesis nulas.

II. MARCO TEÓRICO

Este estudio de investigación por ser relevante se apoya en los diferentes investigadores, por ejemplo, a nivel internacional tenemos el estudio realizado por Rodríguez y Barraza (2015) sobre el trabajo colegiado y su influencia en la aplicación de estrategias de enseñanza en un centro de México, la muestra estaba constituida por el director y 3 docentes, quienes conformaban el equipo de trabajo. Se utilizó el método investigación-acción, el trabajo colegiado fue la estrategia utilizada. Concluyendo que trabajar colegiadamente enriqueció el quehacer docente, causando influencia en las relaciones interpersonales, específicamente en el apoyo mutuo. Sobre las relaciones interpersonales, se enfatiza que para que exista un buen clima de trabajo, el líder pedagógico es la pieza clave, por consecuencia, las buenas relaciones interpersonales de los docentes influyen significativamente de manera positiva en el trabajo colegiado.

Ubillus (2018), en su estudio sobre relaciones interpersonales entre los docentes y la convivencia escolar de una institución educativa de Lima. La investigación fue de tipo cualitativa. El universo estuvo conformado por 24 docentes, tomándose como muestra 6 docentes, empleando la entrevista como técnica para recopilar la información, llegando a la conclusión que los docentes no gestionan buenas relaciones interpersonales como herramienta para mejorar el clima laboral, dificultando de esta manera el trabajo colegiado, el trabajo en equipo, y por ende los docentes no son proactivos ni dan la iniciativa para la solución de problemas.

Bolaños (2015), con su trabajo de investigación, realizada en Guatemala. El tipo de investigación que se empleó fue correlacional y teniendo como muestra a 30 docentes. La encuesta fue la técnica empleada, utilizándose el cuestionario como instrumento. Teniendo en cuenta los resultados se llegó a concluir que no existe asociación entre las relaciones interpersonales y la gestión de conflictos de índole administrativo entre los agentes educativos.

Referente al nivel nacional se ha considerado a Dioses (2017), quien realizó un trabajo de investigación cuyo objetivo era establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente de la I.E. N 20508 "San Francisco de Asís", La Quinta- Marcavelica, Sullana. Se empleó como tipo de investigación correlacional con un diseño no experimental, transversal. 10 docentes participaron en la investigación. Se aplicaron como instrumentos de investigación los cuestionarios con escala valorativa, referente a las variables. Según los resultados obtenidos el 70.0% de los docentes se encontraban en el nivel bueno de las relaciones interpersonales. Y el 60.0% obtuvieron un valor bueno en el Desempeño docente. Llegando a la conclusión, que la relación entre las Relaciones interpersonales y el Desempeño docente es significativa.

Otro aporte importante es Tejada (2016) en su investigación realizada en Cusco teniendo como propósito identificar el grado de relación existente entre clima organizacional y las relaciones interpersonales en los trabajadores educativos de la IE. Mateo Pumacahua Chihuantito, Urubamba. El tipo de investigación fue descriptivo correlacional y el diseño fue no experimental, la muestra se considera no probabilística conformada por 38 trabajadores educativos. La encuesta, fue la técnica utilizada, aplicándose el cuestionario. Los resultados se obtuvieron de la información procesada, los cuales han permitido conocer que el clima organizacional se asocia significativamente con las relaciones interpersonales.

En cuanto a los aportes de Guerrero V. y Ordaya H. (2018). Esta investigación realizada sobre el trabajo en equipo y el desempeño docente, en una institución educativa de Pampa chacra, en Ica. Se empleó el tipo de investigación correlacional, cuyo diseño de investigación fue no experimental. La muestra estuvo constituida por 40 docentes, calculados de manera no probabilística. El cuestionario se utilizó para medir el trabajo en equipo y se empleó la diversificación curricular, planificación y evaluación para medir el desempeño docente. Se concluyó que, el trabajo en equipo está relacionada directamente con el desempeño docente, evidenciando que el desempeño docente mejora, si mejora el trabajo en equipo.

A nivel regional, tenemos a Vásquez (2017) en su trabajo de investigación aplicado a los docentes de una institución educativa de Chepén. Se trabajó con una muestra de 20 docentes. Se utilizó un diseño correlacional. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento. Con los resultados obtenidos hacen concluir que las relaciones interpersonales están relacionadas significativamente con la motivación laboral docente.

Así mismo a nivel local, tenemos a Cueva y Pérez (2016), en su investigación que tuvo como propósito determinar el grado de relación existente entre relaciones interpersonales y desempeño docente en la I.E. Antonio Torres Araujo Trujillo. La investigación fue de tipo descriptivo, con diseño correlacional, el método fue hipotético deductivo. En la investigación participaron 50 docentes, utilizándose como instrumentos de investigación dos cuestionarios, uno sobre relaciones interpersonales y el otro centrado en el desempeño docente. El muestreo fue no probabilístico aleatorio. Con los resultados obtenidos ha permitido conocer que las relaciones interpersonales se encuentran relacionadas directa y significativamente con el desempeño docente.

Con los nuevos cambios que se van experimentando en los últimos años tanto en nuestro país como en el mundo, el trabajo colaborativo y cooperativo entre los trabajadores ha ganado mayor importancia. No hace mucho tiempo se podía organizar el trabajo de manera individual, en cambio en la actualidad y debido a las nuevas exigencias del mundo globalizado, se requiere que los trabajadores interactúen y colaboren entre ellos para cumplir con las metas trazadas y obtener productos significativos.

La presente investigación es sustentada en **la Teoría de los Roles** de Belbin; así mismo se incluyen las **teorías de relaciones interpersonales** como las de Rogers, Gardner y Torralba; es así que se pasa a describir a continuación cada uno de las teorías:

Belbin (2005) propuso la teoría de los roles la cual plantea que los miembros de un equipo presentan uno o dos tipos de roles habitualmente, los cuales están influenciados por la personalidad, los comportamientos y destrezas técnicas; también influyen las motivaciones, los valores y la experiencia adquirida a lo largo de nuestra vida. Además propone nueve roles de equipo. Compartir roles de equipo provoca un mayor entendimiento entre las personas, y que las expectativas sean más reales. Los equipos y los individuos se benefician del conocimiento de todos, lo cual permite una mayor adaptación al medio, ya que el ser humano tiene una particular tendencia a relacionarse socialmente. Se plantea que los roles de equipo se desarrollan, maduran e incluso pueden modificarse con la experiencia y formación. Distinguió tres tipos de equipos de trabajo: los de acción, los sociales y mentales.

Aritzeta & Ayestarán (2003) definen al rol o papel, como un conjunto de patrones de comportamientos esperados y atribuido a alguien, que ocupa una posición determinada en un grupo social. Esta posición, define a su vez las responsabilidades del individuo en beneficio del grupo.

Además, Aritzeta & Ayestarán (2003) afirma que en la dinámica de grupo debe existir negociación entre tanto en cada miembro y también los demás participantes del equipo, y por esta razón para asumir un rol es necesario el reconocimiento del equipo, ya que este reconocimiento influye en el nivel de satisfacción del individuo, y así pueda cumplir con sus funciones.

Los conceptos que guiaron esta investigación sobre el trabajo en equipo, según Robbins, (2004) lo define como un grupo de individuos que unen sus esfuerzos individuales para lograr un mayor resultado que la que se obtiene de la participación individual de los integrantes, considerando las habilidades individuales de los miembros para potencializar y maximizar los logros propuestos en beneficio del cumplimiento de ese objetivo común, ya que cada miembro que conforman el equipo de trabajo proporcionan diversos destrezas y habilidades que permite obtener mayores resultados que los que se obtienen en forma individual (Baguer, 2009).

Los equipos de trabajo atraviesan por cuatro etapas: En la Etapa de Formación, los miembros se conocen y analizan la razón por la que tienen que trabajar juntos. Esta etapa se caracteriza en, que los roles son dudosos, las responsabilidades son inciertas, se discuten las expectativas, a la hora de participar los trabajadores se muestran indecisos, la mayoría muestran deseos de colaborar, en cambio otros se muestran miedosos y además desconfiados. La Etapa de Conflicto, en este nivel los miembros se convierten en enemigos, con frecuencia actúan de forma no adecuada frente al líder, desafiando la autoridad, falta de identificación con el equipo, no asistencia a las reuniones, existe mayor competitividad, evidencian una actitud a la defensiva. Cuando el equipo tiene parcialmente claro el grado de jerarquía del líder, es cuando finaliza esta etapa. En La Etapa Normativa, los miembros empiezan a consolidarse como equipo y llegan al nivel de aceptación como parte de este, respetando a los demás integrantes quienes conforman su mismo equipo, hay mayor comodidad en la interrelación con los miembros del equipo, ya existe el sentido de compromiso y con respecto al manejo de los conflictos es más asertivo. La Etapa Realización, el equipo, en esta etapa, ha evolucionado como un organismo social en el que se presenta un clima colaborativo, considerando la interdependencia. (Tuckman 2000).

El trabajo en equipo está estructurado por tres dimensiones: la primera dimensión es **Empowerment**, en el cual se determinan objetivos precisos sobre el desempeño y las respectivas responsabilidades de cada persona, siendo la heterogeneidad una de las características principales del trabajo en equipo, la cual se aprovecha al máximo para conseguir un valor agregado superior para la institución. Acopla convenientemente contextos, personas y tiempos, para incorporarlos al equipo de trabajo; de tal manera que al finalizar la jornada se compartan los efectos de los resultados con todos los miembros. Promueve acciones eficientes para mejorar el talento y las capacidades de los demás. Y para ello es necesario considerar la Dirección como la capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo alentando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad. Además, tomando en cuenta a la

responsabilidad como una competencia que se encuentra asociada al compromiso que las personas adquieren cuando realizan las tareas asignadas. El cumplimiento de la tarea encomendada es su principal preocupación, la cual está por encima de sus propios intereses. (Alles, 2005)

Como segunda dimensión tenemos la **Convivencia o Desarrollo de relaciones**, es la habilidad para entablar y conservar relaciones cordiales, recíprocas y de calidad con distintas personas, mostrando comportamientos adecuados en el contacto con sus pares, en donde se demuestra un buen manejo de las habilidades comunicativas y de esta manera se asegura una comunicación asertiva y empática. Anima a todos los integrantes del equipo con el objetivo que puedan intercambiar información, de manera clara y conveniente. En otras palabras, comunicarse implica desarrollar la capacidad de escucha activa y ver la manera que los demás accedan con facilidad a la información que se tiene. Además, considerando que el comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que se indaga el impacto que los individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las instituciones, con la finalidad de hacer uso de nuevas estrategias para mejorar la eficacia y la eficiencia de las tales. Se toma en cuenta que el estudio del comportamiento del colaborador en la institución implica un conjunto de conocimientos que están relacionados con el comportamiento individual y grupal en las organizaciones; lograr el éxito dependerá en gran manera de la colaboración al máximo y con oposición al mínimo (Robbins & Judge , 2009).

Con respecto a la tercera dimensión se encuentra la **Dinámica de grupos**, según Andreola (1982, p.20) destaca que para desarrollar una buena dinámica de grupo es fundamental, como primer punto, eliminar los mitos y erradicar los prejuicios sobre el falso liderazgo. Luego conocer los estilos de liderazgo, así como también las técnicas para descubrir nuevos líderes y, por último, las estrategias para desarrollar formas positivas de liderazgo. Visto que para ejercer el liderazgo es necesario poseer la habilidad para implantar objetivos claros en cada uno de los miembros que conforman el equipo de trabajo, con el propósito de lograr las metas propuestas.

Por lo que corresponde a **las relaciones interpersonales**, según **la Teoría de Rogers (1971)** afirma que "cada persona, tiene la capacidad de transformar su conducta y auto concepto que posee, para renunciar a la dependencia, y a cambio puedan adquirir la capacidad de la responsabilidad, autonomía, para que de esta manera sean capaces de tomar sus propias decisiones las cuales le ayudarán a la autorregularización de sus pensamientos, emociones y comportamientos, tanto personales, como también de los otros individuos"

Además, en su teoría señala que: A partir del desarrollo del auto concepto de la persona es muy probable la transformación de la conducta del ser humano, resaltando más el proceso, y dejando en un segundo plano el producto de los aprendizajes. Todo ser humano posee en lo profundo de su ser el gran anhelo de crecimiento y desarrollo personal y con el fin de lograr ese objetivo, elabora y planifica una variedad de técnicas para modificar su conducta, considerando a la persona como eje central de la psicología, resaltando el valor del "Yo". (Roger, 1986)

Teoría de las inteligencias múltiples de Gardner (1998), quien afirma que, de las siete inteligencias, la interpersonal es la sexta. La inteligencia Interpersonal tiene nexo con la capacidad que poseen las personas para comprender a otros, interrelacionándose eficientemente con sus pares. Las personas que han desarrollado esta inteligencia tienen la habilidad de identificar las expresiones faciales y corporales, el tono de voz, los gestos, y para reaccionar convenientemente frente a ellos.

Torralba (2005) en la **Teoría de la persona humana como estructura plurirelacional**, afirma que el individuo no está aislado del mundo y que además posee una mezcla de relaciones múltiples las que le permiten relacionarse de forma implícita o explícita, con su entorno circundante. De esta manera la persona humana se va a desenvolver inevitablemente, formando un complejo sistema de interrelaciones, con su entorno y un marco de relaciones, que responden a diversas intencionalidades.

Las relaciones interpersonales, según Silveira (2015) lo define como el conjunto de interacciones positivas que se originan entre dos o más personas que interactúan en un ambiente saludable para generar la comunicación de manera asertiva, y que además se pone de manifiesto los sentimientos y pensamientos, considerándose como el punto de partida del aprendizaje, ocasionando en diversos momentos en el individuo molestias e incomodidades, pero siendo necesario estas interacciones para la construcción del crecimiento personal, de las relaciones humanas, estilos de conducta social y la satisfacción de la curiosidad. En el campo educativo, está conformado por el trato recíproco de comunicación que debe evidenciarse entre el docente y sus compañeros, y que también se presenta cuando interactúa con los trabajadores administrativos, los directivos y los demás colaboradores de una institución educativa. (Martínez, 2010)

Zupiría (2015) clasifica las relaciones interpersonales, de la siguiente manera: Estilo agresivo: Las personas que asumen este estilo se relacionan de manera conflictiva, manifestando conductas agresivas, haciendo uso de las imputaciones e intimidaciones. El estilo manipulador se caracteriza porque busca persuadir a las personas con los que interactúa, con la intención de conseguir que realicen las actividades o imposiciones, ejerciendo de esta manera un rol manipulador. Con relación al Estilo pasivo, son aquellas que permiten que otros tomen la decisión en lugar de ellos. Adolecen de la habilidad de hacer respetar sus derechos y propias opiniones, permitiendo de esta manera que los demás obtengan beneficio de esa condición. En el Estilo asertivo, la persona posee la capacidad de sostener y hacer respetar sus opiniones e intereses y haciéndose responsable de sus propias decisiones, eludiendo la agresión, ofensas o actos que generen violencia.

Las relaciones interpersonales se clasifican en 3 dimensiones: La primera dimensión **Habilidades comunicativas**, siendo conocedores de la relevancia que posee la comunicación, para las relaciones entre las personas, es necesario desarrollar la comunicación asertiva, esta habilidad la poseen las personas que expresan lo que creen, piensan o sienten sin hacer uso de la agresión, evitando herir las

susceptibilidades. En otras palabras, el individuo es capaz de identificar la forma y la manera de manifestar pertinentemente su opinión haciendo uso del respeto y la empatía. (Zupiría, 2015 y Dalton 2007)). Por otro lado, para Porret (2010) La comunicación empática, no solo la considera como la capacidad de ponerse en la posición del otro, sino además es el don de saber entender las emociones de sus pares fomentando la cordialidad, el respeto, la amabilidad, la sinceridad y expresándose de manera pertinente en el momento indicado.

Para Dalton, et al (2007) otra de las habilidades comunicativas es la apertura de escucha, en donde intervienen la empatía y la asertividad las cuales son de suma importancia en la comunicación entre personas o en un grupo, en cualquier ámbito de nuestras vidas. Por medio de ella se pueden generar afectos positivos para la convivencia saludable.

Como segunda dimensión tenemos el **compromiso organizacional**, el cual guarda relación con el compromiso laboral, es decir el nivel de compromiso se encuentra relacionado con el grado de desarrollo del colaborador para con la institución en la que trabaja. Cuando el colaborador se siente libremente identificado con la misión y visión de la institución comprometiéndose voluntariamente al logro de las mismas, mostrando constantemente una actitud proactiva. La mayor aspiración del trabajador es lograr su permanencia en la entidad donde labora, ya que se siente parte de ella. (Amorós ,2007 y Gadow, 2010)

Con relación a la tercera dimensión, para Baguer (2009), el **liderazgo**, es la cualidad que posee un líder para ejercer influencia en los demás colaboradores con la finalidad de conducir de manera efectiva el logro de las metas y objetivos de la organización.

Dalton et al (2007) El líder cumple un rol muy importante dentro de una organización, ya que se le considera como un modelo a seguir de cambio. Además, se caracteriza porque posee la capacidad de convencer, persuadir a los empleados para que actúen según sus indicaciones, le respeten y crean en él. A su vez se divide en tres tipos de líderes, el autocrático o autoritario, hacen uso de medios coercitivos para conseguir la

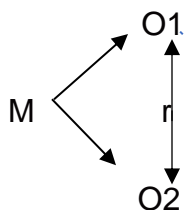
obediencia y lealtad de los subordinados, tomando decisiones con respecto a las políticas y actividades de trabajo sin tener en cuenta la opinión del grupo, quienes actúan motivados por el miedo o al ser castigado. El democrático, es el líder que posee la capacidad de guiar, influir y motivar a su equipo de trabajo con el propósito de lograr los objetivos y metas en bien de la organización. Los integrantes se sienten en la libertad de expresar sus opiniones, las cuales son respetadas y escuchadas por el líder, considerándolas importantes; y de esta manera promueve el bienestar para el grupo. El laissez-faire o permisivo, estos líderes permiten que sus colaboradores se dirijan ellos mismos, hasta el punto de que ellos puedan tomar decisiones en los aspectos de planificación, organización y ejecución. Este líder no tiene ningún interés en incrementar la productividad ni mucho menos de motivar a su equipo de trabajo. Asigna tareas, pero no realiza las acciones de acompañamiento y monitoreo. (Ayoub ,2010; Dalton 2007)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

La metodología empleada en el presente estudio de investigación fue la cuantitativa. La presente investigación es de tipo aplicada. Así mismo, se empleó un diseño de investigación no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal.

Donde se utilizó la presente estructura:



Dónde:

M = Profesores de I.E. "Víctor Larco", Trujillo, 2020.

O₁ = Trabajo en equipo

O₂ = Relaciones interpersonales.

r = Correlación entre las variables.

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variables de Investigación:

Variable 01: Trabajo en equipo.

-Definición Conceptual:

Baguer (2009) afirma que, en el trabajo en equipo, cada miembro proporciona diversos tipos de conocimientos y destrezas, los cuales permiten obtener mayores resultados que los que se obtienen en forma individual.

-Definición Operacional:

La evaluación del Trabajo en equipo se realiza mediante un cuestionario que consta de 13 ítems, el cual mide 3 dimensiones con escala de medición ordinal de tipo Likert: alto, medio y bajo.

Variable 02: Relaciones interpersonales.

-Definición Conceptual:

Silveira (2015) lo define como el conjunto de interacciones positivas que se originan entre dos o más personas que interactúan en un ambiente saludable para generar la comunicación de manera asertiva, poniendo de manifiesto sentimientos y pensamientos.

-Definición Operacional:

La evaluación de las Relaciones Interpersonales se realiza mediante un cuestionario, el cual consta de 20 ítems que mide 3 dimensiones en base a una escala valorativa ordinal de tipo Likert: alto, medio y bajo.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se encuentra conformada por 42 docentes de ambos sexos correspondientes a los niveles tanto de primaria como de secundaria que laboran en la I.E. N° 80820 "Víctor Larco", de Trujillo en el periodo 2020.

Puesto que el tamaño de la población es reducido se opta por emplear a todos los elementos o sujetos que la constituyen. Por lo tanto, se considera como población muestral o censal a los 42 docentes de ambos niveles.

Tabla1

Distribución de los que fueron docentes de la I.E. N° 80820 “Víctor Larco” Trujillo-2020

Cargos	SEXO		N° de docentes
	M	F	
Docentes de primaria	8	8	16
Docentes de secundaria	12	14	26
TOTAL	20	22	42

Fuente: Archivo de la I.E. N° 80820 “Víctor Larco”

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Para la recolección de datos, se utilizó la encuesta como técnica.

3.4.2. Instrumentos

El cuestionario: Para medir las variables de investigación, se emplearon:

Cuestionario de evaluación de Trabajo en equipo.

Fue elaborado por Robles y adaptado por la autora de esta investigación, constituida por 13 ítems que fueron divididos en 3 dimensiones, 4 de estas relacionadas con la dimensión Empowerment, 5 con la dimensión Convivencia y los 4 restantes con la dimensión Dinámica de grupos, en base a una serie de preguntas que tienen como alternativa de respuestas, las siguientes: 1=Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre.

Cuestionario de evaluación de las Relaciones Interpersonales.

Fue elaborado por Arce y Malvas y adaptado por Vásquez, constituida por 20 ítems que fueron divididos en 3 dimensiones, 7 de éstas relacionada con la dimensión Habilidades comunicativas, 7 con la dimensión Compromiso organizacional y los 6 restantes con la dimensión Liderazgo, en base a una serie de preguntas que tienen como alternativa de respuestas, las siguientes: 1=Totalmente en Desacuerdo, 2= En Desacuerdo, 3= Indeciso, 4= De acuerdo y 5= Totalmente De acuerdo.

Validez y confiabilidad

La validación de los ítems que componen el instrumento que mide el Trabajo en Equipo, se realizó según “Juicio de expertos” el cual estuvo constituido por 3 especialistas con grado de maestros en Intervención Psicológica, Gestión y Acreditación Educativa y Docencia y Gestión Educativa, quienes fueron los responsables de habilitar la aplicación de los mismos, obteniendo una valoración Alta.

Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento, se utilizó el coeficiente alpha de Cronbach con los datos obtenidos en la muestra piloto aplicada a 10 participantes de la muestra total, el cual arrojó un valor de 0.91, que indica una confiabilidad elevada.

3.5. Procedimientos

Para el presente estudio se realizó los siguientes procedimientos, los cuales se describen a continuación:

En primer lugar, se determinó la muestra objeto de la investigación, conformada por 42 docentes, quienes laboran en los dos niveles primaria y secundaria. Luego se procedió a adaptar el primer instrumento (Cuestionario sobre Trabajo en equipo) el cual fue sometido a validación mediante juicio de experto. Una vez validado se probó la confiabilidad estadística, mediante una prueba piloto aplicada a 10 docentes bajo la modalidad virtual empleando la plataforma virtual de Google Forms. Con respecto al segundo instrumento (Cuestionario sobre Relaciones

Interpersonales) el cual fue empleado en el estudio de investigación de Vásquez (2018). Finalmente se aplicó las encuestas a la población muestral utilizando la aplicación Google Drive.

En cuanto a la manipulación de las variables podemos decir que nuestra investigación es de tipo aplicada con un diseño descriptivo correlacional; por lo cual se pretende realizar la medición de ambas variables, así como evaluar la relación que existe entre las mismas, sin ejercer ningún control o manipulación de una variable independiente.

Así mismo, para que el proceso de investigación cumpla con los trámites y el consentimiento informados por parte de los miembros de la población muestral, se solicitó la autorización para la aplicación del presente trabajo de investigación al director de la institución educativa, mediante una solicitud virtual que fue aceptada inmediatamente por el mismo medio y se adjunta en los anexos.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el enfoque cuantitativo para el análisis de datos teniendo en cuenta el tipo y diseño de esta investigación y las características de las variables en estudio, ya que en este enfoque el investigador utiliza sus diseños para analizar la certeza de las hipótesis formuladas.

Además, se empleó:

a) Estadística Descriptiva:

Hoja de cálculo Excel 2016 para tabular los datos de cada una de las variables.

Elaboración de tablas estadísticas para la distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles de las variables.

b) Estadística Inferencial:

Se utilizó el Software estadístico IBM SPSS Versión 26.

Formulación de Hipótesis:

La Prueba de Normalidad: Kolmogorov-Smirnov, empleada para muestras mayores a 30.

Nivel de significancia $p < 0.05$ (probabilidades de error al afirmar la relación), o también (en positivo) nivel de confianza del 95% (probabilidad de acertar al afirmar la asociación) de confianza estadística, con lo cual se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alterna.

Elección de la Prueba Estadística: Debido a que la muestra tiene una distribución normal de sus datos, se utilizó el Coeficiente de Pearson.

Estimación del p-valor

Toma de Decisión:

$P < 0.05$ (Se rechaza la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis del investigador)

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de la presente investigación se ha tomado en consideración todos los aspectos éticos que salvaguarden la confidencialidad de aquellos que participan en la misma, por lo cual se solicitaron los permisos al representante de la institución para poder obtener las facilidades para el desarrollo de la investigación.

Se respetó el derecho de la participación voluntaria, se veló por la veracidad de los resultados, se cuidó todos los aspectos morales y éticos relacionados con la comunidad científica.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados referentes a las variables de estudio.

Tabla 2

Correlación entre trabajo en Equipo y Relaciones Interpersonales de los docentes en la I. E. N° 80820 " Víctor Larco" Trujillo- 2020.

			Trabajo en equipo	Relaciones Interpersonales
Coficiente de Pearson	Trabajo en equipo	Correlación	1.000	0.414**
		Sig. (bilateral)		0.006
		N	42	42
	Relaciones Interpersonales	Correlación	0.414**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.006	
		N	42	42

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos por el cuestionario aplicado a los docentes de al I.E. "Víctor Larco", Trujillo-2020.

En la Tabla 2, se determinó que existe una moderada correlación positiva y significativa ($r = 0.414$, con un $p = 0.006$) entre las variables trabajo en equipo y relaciones interpersonales de los docentes del a I. E. N° 80820 " Víctor Larco" Trujillo, 2020. Este resultado permite afirmar que cuando se desarrolla de manera adecuada el trabajo en equipo en los docentes, se verá favorecido sus relaciones interpersonales.

Tabla 3

Nivel de desarrollo del Trabajo en Equipo de los docentes de la I. E. N° 80820 " Víctor Larco" Trujillo-2020.

TRABAJO EN EQUIPO	Escala	N°	%
NIVELES			
Alto	49-65	38	90.5%
Medio	31-48	04	9.5%
Bajo	13-30	0	0%
Total		42	100%

Fuente: Datos obtenidos por el cuestionario aplicado a los docentes de al I.E. "Víctor Larco", Trujillo-2020.

En la Tabla 3 se muestra que el 90.5% de los docentes encuestados, se ubican en el nivel alto del trabajo en equipo; en tanto que el 9.5% tienen un nivel medio del trabajo en equipo. Este resultado permite afirmar que el trabajo en equipo que poseen los docentes de la Institución es muy alta y beneficiosa para la plana docente y les permite desarrollar sus labores pedagógicas.

Tabla 4

Nivel de desarrollo de Las Relaciones Interpersonales de los docentes de la I. E. N° 80820 " Víctor Larco" Trujillo- 2020.

RELACIONES INTERPERSONALES	Escala	N°	%
NIVELES			
Alto	76-100	42	100%
Medio	51-75	0	0%
Bajo	20-50	0	0%
Total		42	100%

Fuente: Datos obtenidos por el cuestionario aplicado a los docentes de al I.E. "Víctor Larco", Trujillo-2020.

Se muestra en la tabla 4 que el 100% de los docentes encuestados, alcanza el nivel alto de relaciones interpersonales, estableciéndose que las relaciones interpersonales de los docentes se ubican en el nivel ALTO (100%).

4.2. Prueba de Normalidad

La prueba de KOLMOGOROV-SMIRNOV, fue utilizada como prueba de normalidad para la siguiente investigación.

Tabla 5

Prueba de Normalidad de las variables Trabajo en Equipo y Relaciones Interpersonales.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Trabajo en Equipo.	0,117	42	0,164
Relaciones Interpersonales	0,155	42	0,013

Fuente: Base de datos.

Se aprecia en la Tabla 5 que el nivel de significancia de la variable Trabajo en Equipo es de 0,164 y el nivel de significancia de las Relaciones Interpersonales es de 0,013, lo que nos indica como promedio, que las distribuciones de los puntajes son normales ($p > 0.05$), es decir el valor de significancia es mayor a 0.05. Por lo tanto, se justifica el uso del estadístico paramétrico de Pearson.

4.3. Contrastación de hipótesis

Debido a que la muestra tiene una distribución normal de sus datos, se utilizó la prueba de Pearson.

1. Hipótesis General:

H1: Existe relación entre el Trabajo en Equipo y las Relaciones Interpersonales de los docentes de la I.E. N° 80820 "Víctor Larco" de Trujillo, 2020.

Tabla 6

Relación entre las variables Trabajo en Equipo y Relaciones Interpersonales de los docentes de la I. E. N° 80820 " Víctor Larco" Trujillo- 2020.

R de Pearson	
TRABAJO EN EQUIPO	RELACIONES INTERPERSONALES
Coef. De Correlación (R)	0.414**
Significancia	0.006
N	42

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos por el cuestionario aplicado a los docentes de al I.E. "Víctor Larco", Trujillo-2020.

En la Tabla 6, se visualiza que el $R = 0.414$, con un $p = 0.006$, por el cual la hipótesis alterna es aceptada. Es decir, hay una relación positiva moderada y significativa entre las variables trabajo en equipo y relaciones interpersonales de los docentes del a I. E. N° 80820 " Víctor Larco" Trujillo, 2020.

2. Hipótesis Específicas:

H1: Existe relación entre Trabajo en equipo y Habilidades Comunicativas en los docentes de la I.E. N° 80820 "Víctor Larco" de Trujillo, 2020.

Ho: No existe relación entre Trabajo en equipo y Habilidades Comunicativas en los docentes de la I.E. N° 80820 "Víctor Larco" de Trujillo, 2020.

Tabla 7

El Trabajo en Equipo y su relación con la dimensión Habilidades Comunicativas de los docentes de la I. E. N° 80820 " Víctor Larco" Trujillo- 2020.

R de Pearson	
TRABAJO EN EQUIPO	HABILIDADES COMUNICATIVAS
(R)	0.365*
Sig.	0.017
N	42

*La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario de Relaciones Interpersonales y Trabajo en Equipo, Trujillo-2020.

En la presente Tabla 7 deducimos que la correlación es de 0.365 con un $p = 0.017$ por lo consiguiente se rechaza la hipótesis nula. Ya que existe relación positiva escasa y significativa entre el trabajo en equipo y la dimensión habilidades comunicativas de los docentes del a I. E. N° 80820 " Víctor Larco" Trujillo, 2020.

H1: Existe relación entre Compromiso organizacional y Trabajo en equipo en los docentes de la I.E. N° 80820 “Víctor Larco” de la ciudad de Trujillo, 2020.

Ho: No existe relación entre Compromiso organizacional y Trabajo en equipo en los docentes de la I.E. N° 80820 “Víctor Larco” de la ciudad de Trujillo, 2020.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión Compromiso Organizacional y Trabajo en Equipo de los docentes de la I. E. N° 80820 " Víctor Larco" Trujillo- 2020.

R de Pearson	
TRABAJO EN EQUIPO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
R	0.381*
Sign.	0.013
N	42

*La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario de Trabajo en Equipo y Relaciones Interpersonales, Trujillo-2020.

Interpretación: La Tabla 8 muestra que la correlación es de 0.381 con un $p = 0.013$ por el cual la hipótesis alterna es aceptada. Por lo consiguiente, existe una relación positiva escasa y significativa entre la dimensión compromiso organizacional y la variable trabajo en equipo de los docentes del a I. E. N° 80820 " Víctor Larco" Trujillo, 2020.

H1: Existe relación entre la dimensión Liderazgo y Trabajo en equipo de los docentes de la I.E. N° 80820 "Víctor Larco" de Trujillo, 2020.

Ho: No existe relación entre la dimensión Liderazgo y Trabajo en equipo de los docentes de la I.E. N° 80820 "Víctor Larco" de Trujillo, 2020.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión Liderazgo y Trabajo en Equipo de los docentes en la I. E. N° 80820 " Víctor Larco" Trujillo- 2020.

R de Pearson	
TRABAJO EN EQUIPO	LIDERAZGO
(R)	0.399**
Significancia	0.009
N	42

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Fuente: Cuestionario de Trabajo en Equipo y Relaciones Interpersonales, Trujillo-2020.

Se evidencia en la Tabla 9 que la correlación de Pearson es 0.399, con un p de 0.009 deduciendo con la cual se rechaza el Ho, eso significa que existe relación positiva escasa y significativa entre la dimensión liderazgo y la variable Trabajo en equipo de los docentes de la I. E. N° 80820 " Víctor Larco" Trujillo, 2020.

V. DISCUSIÓN

Con los resultados obtenidos, se identificó la relación existente entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, habiéndose identificado el coeficiente de correlación de 0.414 donde muestra que existe una asociación positiva moderada entre estas variables y un p valor de 0.006 ($p < 0.05$) lo que representa que es significativa. Es decir, que a medida que mejora el trabajo en equipo también ha de mejorar las relaciones interpersonales, o viceversa, resultado que coincide con las aseveraciones de Guerrero y Ordaya (2018) en donde se determinó que existe una correlación positiva media y directa entre el trabajo en equipo y la variable desempeño docente, con un coeficiente de 0.496, y un p valor de *0.00 lo que representa que es altamente significativa.

Así mismo, concuerda con lo que afirma Dioses (2017) en su tesis referida a " Relaciones interpersonales y su asociación con el desempeño docente en una entidad educativa de Sullana" en donde concluyó, que existe una asociación muy alta y que además es directamente proporcional entre ambas variables, ya que a medida que aumenta una variable la otra también tiende a aumentar.

Por otro lado, se tiene a Vásquez (2017) quien manifiesta que, las relaciones interpersonales se asociación de manera positiva, con un nivel alto con la motivación laboral y que esta relación es significativa.

Estos resultados se relacionan con el argumento teórico la cual fue sustentada por Fernández García (2010) indicando que: En el trabajo, las relaciones interpersonales son valoradas significativamente pero además pueden causar el estrés laboral, debido al mal manejo de las relaciones entre los trabajadores, con los subordinados y superiores, o la escasa integración del equipo de trabajo, las exigencias y el maltrato laboral, conllevan a un nivel muy elevado de agotamiento dentro del centro de trabajo.

En los resultados obtenidos sobre trabajo en equipo se logró identificar que el (90.5%) de los docentes encuestados se encuentran en un nivel alto, el (9.5%) en el nivel medio y el (0%) en un bajo nivel, por lo tanto según Cardona y Wikison (2006) sostiene que el trabajo en equipo consiste en colaborar organizadamente

para conseguir las mismas metas, considerando las habilidades individuales de los miembros para potencializar y maximizar los logros propuestos en beneficio del cumplimiento de ese objetivo común, teniendo en cuenta según Baguer, (2009) que cada miembro que conforman el equipo de trabajo proporcionan diversas destrezas y habilidades que permite obtener mayores resultados que los que se obtienen en forma individual.

En relación a estos hallazgos, Torres (2011, en Nivin, 2017) afirma que, se genera una fuerte interdependencia entre los participantes del equipo, los cuales comparten compromiso, responsabilidad y asumiendo una meta causada por el trabajo en equipo. A pesar que, en el equipo de trabajo, sus miembros se diferencian por su carácter y su comportamiento, coinciden grandemente al momento de interactuar poniendo de manifiesto su lado colaborativo y la solidaridad que muestran entre sí, así como también poseen su alto nivel de negociación para tomar acuerdos democráticos y de esta manera estar preparados para enfrentar los posibles conflictos.

A su vez De la Cruz (2014), sostiene que el trabajo en equipo se relaciona estrechamente con el clima organizacional. A causa de esto, hoy en día la mayor parte de las organizaciones le dan la importancia necesaria al trabajo de equipo para mejorar algunos aspectos relevantes que están interrumpiendo que se logre el cumplimiento de las metas, coincidiendo con Borrell (2004, en Toro 2015), no solamente se beneficia la institución cuando se trabaja en equipo sino mucho más el mismo equipo; se evidencia en un ambiente de respeto, apoyo mutuo y sobre todo de mucha confianza. Las organizaciones deben tener presente que el producto final, es decir el aspecto "económico", no es exclusivamente el único factor determinante para medir a un equipo de alto rendimiento, sino también por su nivel de cohesión y por la habilidad de enfrentar las diversas circunstancias y sobre todo de la capacidad de emplear estrategias pertinentes para dar solución a los conflictos que se presentan en el equipo. Está altamente comprobado que el trabajo en equipo genera grandes virtudes y ventajas para el desarrollo de las organizaciones, toda vez que un esfuerzo aislado y desconectado no conduce a alcanzar el objetivo y la meta común planteada.

En los resultados sobre las relaciones interpersonales se encontró que los 42 docentes se ubican en un nivel alto el cual corresponde a un 100% de los docentes encuestados. De esta manera se evidencia que los docentes autorregulan muy bien sus habilidades comunicativas, poseen un alto grado de compromiso organizacional y además son grandes líderes pedagógicos, siendo conscientes de la repercusión que tiene en la institución educativa, tal como lo asevera Martínez (2010), quien expresa que las relaciones interpersonales, en el campo educativo, está conformado por el trato recíproco de comunicación que debe evidenciarse entre el trabajador y sus compañeros, y que también se presenta cuando interactúa con los trabajadores administrativos, los directivos y los demás colaboradores de una institución educativa. Además, es importante tener presente que Silveira (2015), señala que se debe interactuar en un ambiente saludable para generar la comunicación de manera asertiva, donde se manifiesta los sentimientos y pensamientos, ocasionando en diversos momentos en el individuo molestias e incomodidades, pero siendo necesario estas interacciones para la construcción del crecimiento personal, de las relaciones humanas, estilos de conducta social y la satisfacción de la curiosidad.

Además, Roger (1986) considera en su teoría, que a partir del desarrollo del auto concepto de la persona es muy probable la transformación de la conducta del ser humano, resaltando más el proceso. Todo ser humano posee en lo profundo de su ser el gran anhelo de crecimiento y desarrollo personal y con el fin de lograr ese objetivo, elabora y planifica una variedad de técnicas para modificar su conducta, considerando a la persona como eje central de la psicología, resaltando el valor del "Yo". Basado en el principio de que, el hombre por naturaleza es un ser positivo y que busca inagotablemente su superación personal, y para lograr esto debe promover un ambiente favorable que beneficie el crecimiento de su personalidad, y a la misma vez su desarrollo social.

En los resultados obtenidos de la correlación de Pearson entre la dimensión habilidades comunicativas y el trabajo en equipo, se halló un coeficiente de correlación de 0.365 con un $p= 0.017$, lo que demuestra que existe relación positiva escasa y significativa entre la dimensión habilidades comunicativas y la variable trabajo en equipo de los docentes de la I.E. N° 80820 "Víctor Larco", de la ciudad

de Trujillo. Es decir, a mayor cohesión en el trabajo en equipo, mejorará las habilidades comunicativas.

La relevancia que posee la comunicación para las relaciones entre las personas, según Dalton (2007), es necesario desarrollar las habilidades comunicativas tales como las habilidades verbales, las no verbales y para verbales. Además, se ha investigado referente a la importancia que conlleva el manejo del lenguaje no verbal en las organizaciones.

Respecto a la dimensión compromiso organizacional y su relación con el trabajo en equipo en los docentes, la correlación de Pearson es de 0.381 con un p de 0.013 significativo. Dichos resultados nos demuestran que existe relación escasa positiva y significativa entre la variable Trabajo en equipo y la dimensión compromiso organizacional, es decir que a medida que mejore el trabajo en equipo mejorará el compromiso organizacional.

Esto concuerda con lo que afirma Amorós, (2007) enfatizando que el compromiso organizacional guarda relación con el compromiso laboral, es decir el nivel de compromiso se encuentra relacionado con el grado de desarrollo del colaborador para con la institución en la que trabaja. Así mismo el colaborador muestra constantemente una actitud proactiva cuando se siente libremente identificado con la misión y visión de la institución comprometiéndose voluntariamente al logro de las mismas. Siendo de esta manera su mayor aspiración, lograr su permanencia en la entidad donde labora, ya que se siente parte de ella. Además, Gadow (2010) agrega que en el compromiso organizacional se evidencia la lealtad e identificación que posee un individuo con relación a su trabajo y además con la política de la organización.

En los resultados de la correlación de Pearson entre la dimensión liderazgo y el trabajo en equipo, se pudo hallar un coeficiente de correlación de 0.399 con un p de 0.009, lo cual significa que la dimensión liderazgo se relaciona significativamente con la variable trabajo en equipo, es decir que a medida que mejore el trabajo en equipo mejorará la dimensión liderazgo del docente.

Estos resultados coinciden con las afirmaciones de Baguer (2009), quien resalta la importancia que desempeña el rol de **líder**, como es la cualidad que posee para ejercer influencia en los demás colaboradores con la finalidad de conducir de manera efectiva el logro de las metas y objetivos de la organización, ya que este debe implantar de manera clara directivas, determinar objetivos y prioridades, comunicarlos y tener la firmeza para transmitirla a todos los involucrados. Por este motivo según Dalton et al (2007) El líder cumple un rol muy importante dentro de una organización, ya que se le considera como un modelo a seguir de cambio. Además, se caracteriza porque posee la capacidad de convencer, persuadir a los empleados para que actúen según sus indicaciones, le respeten y crean en él.

VI. CONCLUSIONES

El trabajo en equipo se relaciona con las relaciones interpersonales, respecto al nivel de significancia ($p < 0.05$), Esta relación es directa y positiva, es decir, cuánto mejor sea el trabajo en equipo, mejor será las relaciones interpersonales. La R de Pearson reporta 0.414 considerado como una correlación moderada entre ambas.

Se determinó que el nivel de trabajo en equipo que poseen los docentes de la I. E. " Víctor Larco", es de nivel ALTO (90.5%).

Se determinó que el nivel de relaciones interpersonales que poseen los docentes del I. E. " Víctor Larco", es de nivel ALTO (100%).

El trabajo en equipo está relacionado con la dimensión habilidades comunicativas, respecto al nivel de significancia ($p < 0.05$). Esta relación es positiva, es decir, cuánto mejor sea el trabajo en equipo, mejor será las habilidades comunicativas. La correlación de Pearson reporta 0.365 considerado como una correlación escasa entre ambas.

El trabajo en equipo está relacionado con la dimensión compromiso organizacional, respecto al nivel de significancia ($p < 0.05$), Esta relación es positiva, es decir, cuánto mejor sea el trabajo en equipo, mejor será el compromiso organizacional. La correlación de Pearson reporta 0.381 considerado como una correlación escasa entre ambas.

El trabajo en equipo está relacionado con la dimensión liderazgo, respecto al nivel de significancia ($p < 0.05$), Esta relación es directa y positiva, es decir, cuánto mejor sea el trabajo en equipo, mejor será el liderazgo de los docentes. La correlación Pearson reporta 0.399 considerado como una correlación escasa entre ambas.

VII. RECOMENDACIONES

A los directivos de la I.E. N° 80820 "Víctor Larco", se les recomienda considerar en su plan de trabajo directivo implementar estrategias innovadoras con la intención de que las relaciones interpersonales entre docentes tomen la relevancia necesaria enfocándolo en el buen manejo de las habilidades blandas ya que estas repercuten en su interrelación con los estudiantes.

A los directivos de la I.E. N° 80820 "Víctor Larco" realizar periódicamente talleres vivenciales y reuniones de confraternización donde participen tanto el personal docente como el personal administrativo, así como también tomar acuerdos para que se respeten las normas con el objetivo de contribuir a mejorar los niveles de liderazgo docente y de esta manera generar un buen clima laboral.

Se sugiere elaborar un plan estratégico para brindar soporte emocional a los docentes ante situaciones adversas de su labor pedagógica, para generar las condiciones adecuadas que coadyuven al mejoramiento del clima organizacional la cual puede verse afectada en su motivación laboral.

Se propone a los docentes a ser agentes activos y proactivos para participar y realizar diversas actividades de integración profesional inter instituciones con el fin de promover la diversidad intercultural entre docentes.

A los directivos conjuntamente con los especialistas de la Ugel con el fin de mejorar el trabajo en equipo de los docentes, realizar capacitaciones periódicas como parte del monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes, considerando las necesidades e intereses psico-pedagógicos.

Solicitar apoyo a instituciones particulares como especialistas en psicología de las universidades locales para desarrollar programas y talleres vivenciales con la intención de mejorar la salud mental de los trabajadores educativos.

REFERENCIAS

- Abanto, W., Silva, M. y Yengle, C. (2013). *Guía de experiencia curricular. Metodología de la investigación*. Trujillo- Perú
- Albores, P. (2005). *Comunicación interpersonal*. Barcelona: Ideas apropiadas Editorial.
- Alles, M. (2005). *Diccionario de comportamientos gestión por competencias*. (1° edición) Argentina. Ediciones Granica S.A.
- Ander-Egg, E. (2007). *El trabajo en Equipo*. México. Editorial Progreso S.A.
- Antúnez, S. (1994). *La autonomía de los centros escolares, factor de calidad educativa y requisito para la innovación*. Revista Educación N° 304, 81-111.
- Antúnez, S. (1999). *El Trabajo en quipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problemas. El papel de los directivos escolares*. Barcelona. Educar 24, 89-110.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lima- Perú: Escuela de Economía.
- Andreola, B, (1982). *Dinámica de grupos*, (8ª edición). Portugal. Ediciones Grafo S.A.
- Aritzeta, A., & Ayestarán, S. (2003). *Aplicabilidad de la Teoría de los Roles de equipo de Belbin: Estudio longitudinal comparativo con equipos de trabajo*. Revista de Psicología General y Aplicada. 56, 61-75.
- Baguer, A. (2009). Dirección de personas. *Un timón en la tormenta*. España. Díaz de Santos.
- Beiza, A. (2012). *Las Relaciones Interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional creación Chaguaramos II*. Tesis de Maestría de la Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Belbin, M. (2005). *Roles de equipo en el trabajo*. Bilboa, España. Ediciones Belbin Associates.

Bolaños, J (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Universidad Landibar, Guatemala.

Bonals J. (1996). *El trabajo en equipo del profesorado*. Barcelona, España.

Editorial Grao.

Bonals (2013). *La práctica del trabajo en equipo del profesorado*. Barcelona, España. Editorial Grao.

Brief, A. P., y Weiss, H. (2002). *Organizational behavior*. Affect in the workplace. Annual Review of Psychology, 53, 279-307.

Buunk, B. P., Doosje, B. J., Jans, L. G. J. M., y Hopstaken, L. E. M. (1993). *Perceived reciprocity, social support, and stress at work: The role of exchange acommunal orientation*. Journal of Personality and Social Psychology, 65, 801- 811.

Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.

Cegarra, J. (2012). *Los métodos de la investigación científica y tecnológica*. Madrid, España.

Chang, R, (1999). *Trabajar en equipo para triunfar*. (2ª edición). Argentina: Ediciones Granica.

Correa, E. (2017). Relaciones interpersonales y clima laboral docente I. E Rodrigo Lara Bonilla UGEL 01 Distrito Lurín, 2016.Tesis de maestría de Universidad César Vallejo.

Coyle-Shapiro, J., Y Kessler, I. (2000). *Consequences of the psychological contract for the employment relationship: A Bibliografía 302 large scale survey*. Journal of Management Studies, 37, (7), 903.

Cruz, A. (2003). *La comunicación y las relaciones interpersonales*. Colombia. Editorial Mac Graw Hill

Cueva, M. y Pérez, M. (2018). Relaciones interpersonales y desempeño docente de la I.E. Antonio Torres Araujo, Trujillo.

Dalton, et, al (2007). *Relaciones humanas*. (3era edición) México: Ediciones Paraninfo S.A

De la cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Aula Mentor, (April), 135.

Dioses, M. (2017). Relaciones interpersonales y su influencia en el desempeño docente en la I.E. N° 20508 “San Francisco de Asís”, la Quinta-Marcavelica, Sullana.

Durham, C., Knight, D., y Locke, E. (1997). *Effects of leader role, team-set goal difficulty, efficacy, and tactics on team effectiveness*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 72, 203–231.

Enciclopedia de Clasificaciones (2017). "*Tipos de Relaciones Interpersonales*". Recuperado de: <https://www.tiposde.org/ser-humano/842-tipos-de-relaciones-interpersonales/>

Gadow, F. (2010). *Dilemas: La gestión del talento en tiempos de cambio*. Buenos Aires. Ediciones Granica S.A.

Gadner, H. (1998). *Estructuras de la mente: La teoría de las inteligencias múltiples*. México. Fondo de Cultura Editorial.

González, M. (2002). *Cómo mejorar las relaciones humanas*. Con enfoque al crecimiento personal y empresarial. México: Ediciones Fiscales ISEF, S.A.

Gonzales, J. (2004) *Relaciones interpersonales*. Editorial Manual Moderno. México

Guerrero, V. & Ordaya, H. (2018). Trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa de Pumpa del distrito Eleazar Guzmán Barrón, Ancash. Tesis de pre grado de la Universidad Peruana Unión. Lima.

Guerrero, L. (2000). *El conflicto en el aula*. Maestros, Vol. 6, N° 14.

Hernández R., Fernandez C. y Baptista L. (2010). *Metodología de la investigación*. Cuarta Edición. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.

- Katz, D. y Khna, R. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. Canada. Wiley Ediciones.
- Katzenbach, J. (2000). *El trabajo en equipo*. (8ª edición). España: Ediciones Granica.
- López Hernández, A. (2007). *El trabajo en equipo del profesorado*. Barcelona, ed. Grao.
- Martínez, M., Salvador M. (2011). *Aprender a trabajar en equipo*. España. Ediciones Paidós
- Méndez, G. (2013). *Liderazgo organizacional*. Un desafío permanente. México: Universidad y empresa.
- Mota, W. y Rivas, K. (2015). Relaciones interpersonales entre practicantes y las docentes de las secciones “C” y “D” del C.E.I. Germina Barragán. Tesis de pre grado de Universidad de Carabobo.
- Murphy, Hallinger y Mesa, (1985). *School Effectiveness: checking progress and assumptions and developing a role for state federal government Teachers College Record*, n° 86(4) p. 620.
- Murillo, J. (2011). *Mejora de la eficacia escolar en Iberoamérica*. Revista Iberoamericana de Educación, n° 55, 49-83. Madrid, España.
- OCDE, (1989). *Planificación y ejecución del trabajo de manera colegiada e interacción de los profesores*.
- Porret, M. (2010). *Gestión de personas: Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones*. Madrid, España. ESIC Editorial.
- Puig, J. (2000). *Cómo hacer escuelas democráticas*. Universidad de Sau Paulo. Editorial Educacao e Pesquisa. Vol. 26 N° 002.
- Raczynski & Muñoz. (2005). *Factores que desafían los buenos resultados educativos de escuelas en sectores de pobreza en Chile*. Investigación patrocinada por PREAL. Santiago de Chile.

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Organizational Behavior*. Pearson International Edition. Pearson Education.

Rodríguez y Barraza (2015). *El trabajo colegiado y su influencia en la aplicación de estrategias de enseñanza*. México: Instituto Universitario Anglo Español.

Rogers, C. Y. (1971). *Psicoterapia y relaciones humanas*. Teorías y práctica de la terapia no directiva, Tomo II. Barcelona: Paidós.

Ros Guasch, J. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo*. Un enfoque centrado en comportamientos.

Sabino, C. (1999). *Metodología de la Investigación*. Venezuela. Editorial Panapo.

Sánchez, H. (2006). *Metodología de la Investigación científica*. Venezuela. Lima: San Marcos.

Silveira, M. (2015). *El arte de las relaciones personales*. Madrid: Alba Editorial.

Scheerens (1992). *Effective schooling. Research, theory and practice*. Nueva York: Cassell.

Soria, V. (1989). *Relaciones Humanas*. (2da Edición) México: Editorial Limusa.

Stephen, A. (2010). *Liderazgo directivo: Claves para una mejor escuela*. Universidad de Toronto, Canada. Psicoperspectivas. Individuo y sociedad, vol 9, n°2.

Tamayo y Tamayo, M. (2001). *El proceso de la investigación científica*. México: Editorial Limusa.

Tanta, S. (2017). "Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo". Tesis de maestría de la Universidad César Vallejo-Lima.

Tejada, R. (2016). El clima organizacional y las relaciones interpersonales en el personal docente de la institución educativa Mateo Pumacchua Chihuantito de Pongobamba distrito de chinchero Urubamba, Cusco.

Toro, L. (2015). *La importancia del trabajo en equipo*. Universidad Militar Nueva Granada.

Tuckman, W. (2000). *Developmental Sequence in small groups*. Psychological Bulletin n°63, 384-399. Editorial Universidad del Estado de Florida. Tallahassee.

Rodríguez y Barraza (2015). Trabajo colegiado y su influencia en la aplicación de estrategias de enseñanza en EMSaD21 de J. Agustín Castro-México,

Vásquez, J. (2018) Relaciones interpersonales y motivación laboral en los docentes de la Institución educativa N° 80382 Carlos Alberto Olivares, Chepén-2017.

Vefilley, A (1991). *Solución de conflictos interpersonales*. México: Editorial EOS

Zupiría. (2015). *Relaciones interpersonales, Generalidades*. Bilbao- España: Universidad del país Vasco.

ANEXOS

Anexo N°01.- Matriz de consistencia interna:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TIPO INVEST	TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
CORRELACIONAL	Trabajo en equipo y Relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80820 “Víctor Larco” en Trujillo, 2020.	¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80820 “Víctor Larco” de Trujillo, en el año 2020?	<p>GENERAL: Determinar la relación entre el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N°80820 “Víctor Larco” de Trujillo, en el año 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar el nivel de desarrollo del trabajo en equipo en los docentes de la I.E. N° 80820 “Víctor Larco” de Trujillo, en el año 2020. 2. Identificar el nivel de desarrollo de las Relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80820 “Víctor Larco” de Trujillo, en el año 2020 3. Determinar la relación entre el trabajo equipo y la dimensión Habilidades comunicativas de las Relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80820 “Víctor Larco” de Trujillo, en el año 2020 4. Determinar la relación entre el trabajo equipo y la dimensión Compromiso organizacional de las Relaciones interpersonales de los docentes de la I.E. N° 	<p>GENERAL: H₁: Existe relación entre el trabajo en equipo y las Relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80820 “Víctor Larco” de Trujillo, en el año 2020</p> <p>H₀: No existe relación entre el trabajo en equipo y las Relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80820 “Víctor Larco” de Trujillo, en el año 2020</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. H₁: Existe relación entre de trabajo en equipo y la dimensión Habilidades comunicativas de las Relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80820 “Víctor Larco” de Trujillo, en el año 2020 H₀: No existe relación entre el trabajo y las Habilidades comunicativas de las Relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80820 “Víctor Larco” de Trujillo, en el año 2020 2. H₁: Existe relación entre el trabajo en equipo y la dimensión compromiso organizacional de las Relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80820 “Víctor Larco” de Trujillo, en el año 2020

			<p>80820 "V́ctor Larco" de Trujillo, en el ańo 2020</p> <p>5. Determinar la relaci3n entre el trabajo en equipo y la dimensi3n liderazgo de las Relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80820 "V́ctor Larco" de Trujillo, en el ańo 2020</p>	<p>H₀: No existe relaci3n entre el trabajo en equipo y el Compromiso organizacional de las Relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80820 "V́ctor Larco" de Trujillo, en el ańo 2020</p> <p>3. H₁: Existe relaci3n entre el trabajo en equipo y el liderazgo de las Relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80820 "V́ctor Larco" de Trujillo, en el ańo 2020</p> <p>H₀: No existe relaci3n entre e trabajo en equipo y el liderazgo de las Relaciones interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80820 "V́ctor Larco" de Trujillo, en el ańo 2020</p>
--	--	--	---	---

Anexo N°02.- Matriz de Operacionalización de las variables:

MATRIZ DE OPERACIONALIDAD DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable O ₁ : Trabajo en equipo	Baguer (2009) afirma, que, en el trabajo en equipo, cada miembro proporciona diversos tipos de conocimientos y habilidades los cuales permiten obtener resultados complicados de lograr que con la participación individual.	Se aplicará un cuestionario que consta de 13 ítems con escala valorativa alto, medio y bajo a los docentes de los niveles primario y secundario de la Institución Educativa Pública N° 80820 “Víctor Larco” de la ciudad de Trujillo, en el año 2020	Empowerment	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección • Responsabilidad 	04 ítems (1-4)	Cuestionario	Intervalo
			Convivencia	<ul style="list-style-type: none"> • Contacto • Comportamiento 	5 ítems (5-9)		
			Dinámica de grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Estrategia 	4 ítems (10-13)		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable O ₂ : Relaciones interpersonales	Silveira (2015) lo define como el conjunto de interacciones positivas que se originan entre dos o más personas que interactúan en un ambiente saludable para generar la comunicación de manera asertiva, poniendo de manifiesto sentimientos y pensamientos.	Se aplicará un cuestionario de 20 ítems con escala valorativa alto, medio y bajo a los docentes de los niveles primario y secundario de la Institución Educativa Pública N° 80820 "Víctor Larco" de Trujillo, en el año 2020	Habilidades comunicativas	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva • Comunicación empática • Apertura de escucha 	07 ítems (1-7)	Cuestionario	Intervalo
			Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso laboral • Compromiso colectivo 	07 ítems (8-14)		
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades personales • Capacidades profesionales 	06 ítems (16-20)		



CUESTIONARIO DE MEDICIÓN SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

Datos informativos:

Edad: _____ Sexo: () Masculino () Femenino

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario contiene una serie de afirmaciones referidas al trabajo en equipo. Se aplica al personal docente. Para cada afirmación se ofrecen 5 opciones de apreciación según el detalle de la escala. Elija una de ellas y escriba una **X** en el recuadro respectivo.

Opciones de calificación

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

I. Empowerment

Ítem	Enunciado	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Considera que su líder pedagógico dirige los equipos de trabajo de manera correcta.					
2	Considera usted que su líder pedagógico incentiva a la autonomía.					
3	Considera que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su líder.					
4	Considera usted que los objetivos logrados en su institución son los esperados.					

II. Convivencia

5	Considera usted que su líder distribuye la información de una manera correcta hacia los docentes.					
6	Siente usted que sus opiniones son escuchadas dentro del centro de labor.					
7	Considera activa la participación de su líder.					
8	Considera usted que los docentes poseen una cultura organizacional que conlleve al crecimiento de la institución.					
9	Considera usted que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la institución.					

III. Dinámica de grupos

Ítem	Enunciado	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
10	Su líder orienta la acción de los grupos de trabajo de una manera correcta.					
11	Considera usted que su líder plantea con claridad los objetivos en su institución.					
12	Considera coherente las acciones del líder dentro de su institución.					
13	Considera usted que las acciones tomadas en su institución son hechas a tiempo.					

Muchas gracias por su colaboración.



FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO

1. **NOMBRE:** CUESTIONARIO DE MEDICIÓN SOBRE TRABAJO EN EQUIPO.
2. **AUTOR:** ROBLES Y ADAPTADO POR LA AUTORA DE ESTA INVESTIGACIÓN.
3. **PROCEDENCIA:** DISTRITO DE VÍCTOR LARCO, PROVINCIA DE TRUJILLO, DEPARTAMENTO LA LIBERTAD.
4. **OBJETIVO:** RECOGER VALOR DE INDICADORES DIMENSIONALES DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO.
5. **ADMINISTRACIÓN:** INDIVIDUAL.
6. **DURACIÓN:** 1 SEMANA.
7. **SUJETOS DE APLICACIÓN:** DOCENTES DE LOS NIVELES DE EDUCACIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA DE LA I.E. N° 80820 "VÍCTOR LARCO" CIUDAD DE TRUJILLO.
8. **TÉCNICA:** ENCUESTA.
9. **MODO DE APLICACIÓN:** TIPO CUESTIONARIO.
10. **PUNTUACIÓN Y ESCALA DE CALIFICACIÓN:** EL CUESTIONARIO ESTÁ CONSTITUIDO POR 13 ÍTEMS, CADA ÍTEM TIENE UN VALOR DE 1 A 5 PUNTOS, POR LO QUE EL PUNTAJE MÁXIMO ES 65 PUNTOS. LOS ÍTEMS RESPONDEN A 3 DIMENSIONES, CADA UNA CON SUS RESPECTIVOS ÍTEMS. A SÍ LA DIMENSIÓN EMPOWERMENT CORRESPONDE LOS ÍTEMS 1 AL 4, LA DIMENSIÓN CONVIVENCIA CORRESPONDE LOS ÍTEMS 5 AL 9 Y LA DIMENSIÓN DINÁMICA DE GRUPOS CORRESPONDE LOS ÍTEMS 10 AL 13, CADA ÍTEM ESTÁ ESTRUCTURADO PARA SER RESPONDIDO CON UNA SOLA RESPUESTA DE CINCO ALTERNATIVAS, DE ACUERDO A LO SIGUIENTE: NUNCA CON VALOR 1, CASI NUNCA CON VALOR 2, A VECES CON VALOR 3, CASI SIEMPRE CON VALOR 4 Y SIEMPRE CON VALOR 5.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	PUNTAJE MÁXIMO
TRABJO EN EQUIPO	Empowerment	<ul style="list-style-type: none"> Dirección en las actividades delegadas. Responsabilidad en las tareas encomendadas. 	04 ítems (1-4)	20
	Convivencia	<ul style="list-style-type: none"> Contacto relacional entre los integrantes del equipo de trabajo. Comportamiento de cada uno de los docentes en el equipo de trabajo. 	05 ítems (5-9)	25
	Dinámica de grupos	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo de los jefes que dirigen el trabajo en equipo. Estrategia de los jefes para planificar el trabajo en equipo. 	04 ítems (10-13)	20
Total			13	65

8. ESCALA

ESCALA GENERAL (Trabajo en Equipo)

INTERVALO	VALORACIÓN
49 – 65	Alto
31 – 48	Medio
13 – 30	Bajo

ESCALAS ESPECÍFICAS (POR DIMENSIONES)

VALORACIÓN	Empowerment	Convivencia	Dinámica de grupo
Alto	15 – 20	19 – 25	15 - 20
Medio	10 – 14	12 – 18	10 - 14
Bajo	04 – 09	05 – 11	04 - 09

9. VALIDACIÓN: Por "Juicio de expertos"



CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

El presente cuestionario tiene como propósito diagnosticar el nivel de relaciones interpersonales que existe en esta institución educativa. Motivo por el cual le solicitamos, que teniendo en cuenta los enunciados, marque lo que describa la actuación del docente evaluado

SEXO: (F) (M) NIVEL: _____ EDAD: _____

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea detenidamente los enunciados.
2. Conteste todos los enunciados.
3. Marque con un aspa solamente en uno de los cuadros de cada enunciado.

Nº	ÍTEMS	OPCIONES				
		Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Indeciso 3	De acuerdo 4	Totalmente De acuerdo 5
	HABILIDADES COMUNICATIVAS					
1.	Defiende y reclama sus derechos en forma adecuada					
2.	Respeto la opinión de los demás.					
3.	Elogia y dice cosas positivas de los demás.					
4.	Demuestra preocupación por entender los problemas y emociones de los demás.					
5.	Ayuda a las personas que tienen problemas					
6.	Demuestra apertura de escucha con sus compañeros					
7.	Mantiene una comunicación horizontal con las personas que interactúa					
	COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
8.	Realiza la planificación de las actividades técnicas y pedagógicas en forma colegiada.					
9.	Practica y promueve la responsabilidad, como parte del compromiso con la educación y la I.E.					
10.	Toma iniciativa y comunica los proyectos de innovación y planes de mejora que se pueden implementar.					
11.	Muestra predisposición para participar en el trabajo en equipo.					
12.	Participa en las actividades extracurriculares y de proyección social que organiza la institución					
13.	Demuestra capacidad en identificar las capacidades de sus compañeros y las integra en el trabajo en equipo.					
14.	Se esfuerza por establecer relaciones positivas con sus superiores y compañeros					

Nº	ÍTEMS	OPCIONES				
		Totalmente desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Indecis 3	D acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
	LIDERAZGO					
15.	Interactúa con los demás demostrando aceptación de las diferencias individuales, étnicas, sociales					
16.	Practica la democracia para la toma de decisiones, promoviendo la participación y consenso de los diversos actores educativos.					
17.	Actúa con integridad ante cualquier situación, sea positiva o negativa					
18.	Pregona y educa con el ejemplo					
19.	Practica la puntualidad, la responsabilidad y el orden en todos los actos de su vida personal y					
20.	Desarrolla buenas relaciones humanas que enriquezcan la convivencia pacífica fortaleciendo su imagen docente					

Muchas gracias por su colaboración.



FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO

1. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES

2. AUTOR

El presente cuestionario fue elaborado por Arce y Malvas y adaptado por Vásquez Donada Janet Elena.

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. General

Determinar el nivel de relación que existe entre el Relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de la I.E. N°80382 “Carlos Alberto Olivares” de la ciudad de Chepén, 2017.

2.2. Específicos

- a) Diagnosticar el nivel de desarrollo de las Relaciones interpersonales de los docentes de la institución educativa N°80382 “Carlos Alberto Olivares” de la ciudad de Chepén.
- b) Evaluar el nivel de desarrollo de la Motivación laboral de los docentes de la N°80382 “Carlos Alberto Olivares” de la ciudad de Chepén.
- c) Identificar el nivel de relación que existe entre las Relaciones interpersonales y las dimensiones: Habilidades comunicativas, compromiso organizacional y estilos de Liderazgo; de la motivación laboral de los docentes de la I.E. N°80382 “Carlos Alberto Olivares” de la ciudad de Chepén, 2017.

4. USUARIOS

Docentes de la I.E. N°80382 “Carlos Alberto Olivares” de la ciudad de Chepén, 2017.

5. TIEMPO DE APLICACIÓN

Teniendo en cuenta que es un instrumento tipo cuestionario, se aplicará un promedio de 45 minutos.

6. MODO DE APLICACIÓN

Tipo cuestionario.

7. ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO

La prueba escrita está constituida por 20 ítems, donde se plantean interrogantes sobre las dimensiones de las relaciones interpersonales, para que los docentes encuestados, opinen sobre estos rasgos

DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ÍTEMS	PUNTAJE MÁXIMO
Habilidades comunicativas	<ul style="list-style-type: none">Comunicación asertiva.Comunicación empática.Apertura de escucha	07 ítems (1 - 7)	35
Compromiso organizacional	<ul style="list-style-type: none">Compromiso laboral.Compromiso colectivo.	07 ítems (8 - 14)	35
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none">Capacidades personales.Capacidades profesionales.	06 ítems (16 - 20)	30
Total		20	100

8. ESCALA

ESCALA GENERAL (Relaciones Interpersonales)

INTERVALO	VALORACIÓN
76 – 100	Alto
51 – 75	Medio
20 -50	Bajo

ESCALAS ESPECÍFICAS (POR DIMENSIONES)

VALORACIÓN	Habilidades comunicativas	Compromiso organizacional	Liderazgo
Alto	27 – 35	27 – 35	24 - 30
Medio	18 – 26	18 – 26	16 - 23
Bajo	07 – 17	07 – 17	06 - 15

9. VALIDACIÓN: Por "Juicio de expertos"

Anexo N° 04: Validación por Juicio de expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: EL TRABAJO EN EQUIPO Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 80820 "VÍCTOR LARCO" EN TRUJILLO, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Desarrollo del trabajo en equipo Cada miembro proporciona diversos tipos de conocimientos y habilidades los que permiten obtener resultados complicados de lograr que con la participación individual	Empowerment	Dirección en las actividades delegadas.	• Considera que su líder pedagógico dirige los equipos de trabajo de manera correcta.						X			X		X		X		
			• Considera usted que su líder pedagógico incentiva a la autonomía.									X		X		X		
		Responsabilidad en las tareas encomendadas	• Considera que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su líder.									X		X		X		
			• Considera usted que los objetivos logrados en su institución son los esperados.									X		X		X		
	Convivencia	Contacto relacional entre los integrantes.	• Considera usted que su líder distribuye la información de una manera correcta hacia los docentes.						X			X		X		X		
			• Siente usted que sus opiniones son escuchadas dentro del centro de labor.									X		X		X		
			• Considera activa la participación de su líder.									X		X		X		
		Comportamiento.	• Considera usted que los docentes poseen una cultura organizacional que conlleva al crecimiento de la institución.									X		X		X		
	• Considera usted que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la institución.									X		X		X				
	Dinámica de grupos	Liderazgo de los jefes.	• Su líder orienta la acción de los grupos de trabajo de una manera correcta.						X			X		X		X		
			• Considera coherente las acciones del líder dentro de su institución.									X		X		X		
		Estrategia de los jefes	• Considera coherente las acciones del líder dentro de su institución.									X		X		X		
• Considera usted que las acciones tomadas en su institución son hechas a tiempo											X		X		X			


 FIRMA DE EVALUADOR

DNI: 18040253

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de medición sobre Trabajo en Equipo"
- **OBJETIVO:** Recoger valor de indicadores dimensionales de la variable trabajo en equipo.
- **DIRIGIDO A:** Docentes de los niveles primario y secundario de la I.E. "Víctor Larco", Trujillo-2020
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

PÉREZ DÍAZ ROSA YOLANDA

- **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**
MAESTRO EN EDUCACIÓN: GESTIÓN Y ACREDIATACIÓN EDUCATIVA
- **VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 18040253

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: TRABAJO EN EQUIPO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 80820 "VÍCTOR LARCO" EN TRUJILLO, 2020


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desarrollo del trabajo en equipo Cada miembro proporciona diversos tipos de conocimientos y habilidades los que permiten obtener resultados complicados de lograr que con la participación individual	Empowerment	Dirección en las actividades delegadas.	Considera que su líder pedagógico dirige los equipos de trabajo de manera correcta.						X			X		X			
			Considera usted que su líder pedagógico incentiva a la autonomía.									X		X			
		Responsabilidad en las tareas encomendadas	Considera que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su líder.										X		X		
			Considera usted que los objetivos logrados en su institución son los esperados.										X		X		
	Convivencia	Contacto relacional entre los integrantes.	Considera usted que su líder distribuye la información de una manera correcta hacia los docentes.						X			X		X			
			Siente usted que sus opiniones son escuchadas dentro del centro de labor.								X		X		X		
			Considera activa la participación de su líder.									X		X		X	
		Comportamiento.	Considera usted que los docentes poseen una cultura organizacional que conlleve al crecimiento de la institución.									X		X		X	
	Dinámica de grupos	Liderazgo de los jefes.	Su líder orienta la acción de los grupos de trabajo de una manera correcta.						X			X		X			
			Considera coherente las acciones del líder dentro de su institución.									X		X			
		Estrategia de los jefes	Considera coherente las acciones del líder dentro de su institución.									X		X		X	
			Considera usted que las acciones tomadas en su institución son hechas a tiempo									X		X		X	


 FIRMA DEL EVALUADOR
 DNI: 18153579

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de medición sobre Trabajo en Equipo"
- **OBJETIVO:** Recoger valor de indicadores dimensionales de la variable trabajo en equipo.
- **DIRIGIDO A:** Docentes de los niveles primario y secundario de la I.E. "Víctor Larco", Trujillo-2020
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**
VIERA MORENO VICTORIA AMALIA
- **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**
MAESTRO EN EDUCACIÓN: DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
- **VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 18153579

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: TRABAJO EN EQUIPO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA I.E.N° 80820 "VÍCTOR LARCO" EN TRUJILLO, 2020

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desarrollo del trabajo en equipo Cada miembro proporciona diversos tipos de conocimientos y habilidades los que permiten obtener resultados complicados de lograr que con la participación individual	Empowerment Establece claros objetivos de desempeño y las responsabilidades correspondientes en las tareas encomendadas personales	• Dirección en las actividades delegadas.	• Considera que su líder pedagógico dirige los equipos de trabajo de manera correcta.						X			X		X			
			• Considera usted que su líder pedagógico incentiva a la autonomía.								X		X		X		
		• Responsabilidad en las tareas encomendadas	• Considera que sus compañeros de trabajo se comprometen a realizar lo asignado por su líder.									X		X		X	
			• Considera usted que los objetivos logrados en su institución son los esperados.									X		X		X	
	Convivencia Es actuar para establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y calidad, o redes de contactos con distintas personas.	• Contacto relacional entre los integrantes.	• Considera usted que su líder distribuye la información de una manera correcta hacia los docentes.						X			X		X			
			• Siente usted que sus opiniones son escuchadas dentro del centro de labor.								X		X		X		
			• Considera activa la participación de su líder.								X		X		X		
		• Comportamiento.	• Considera usted que los docentes poseen una cultura organizacional que conlleve al crecimiento de la institución.									X		X		X	
	• Considera usted que el comportamiento en equipo causa un impacto relevante en la institución.									X		X		X			
	Dinámica de grupos Actitudes y sentimientos que los integrantes ante un problema o actividad al que deben dar solución.	• Liderazgo de los jefes.	• Su líder orienta la acción de los grupos de trabajo de una manera correcta.						X			X		X			
			• Considera coherente las acciones del líder dentro de su institución.								X		X		X		
		• Estrategia de los jefes	• Considera coherente las acciones del líder dentro de su institución.									X		X		X	
• Considera usted que las acciones tomadas en su institución son hechas a tiempo											X		X		X		



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 41568238

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

- **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de medición sobre Trabajo en Equipo"
- **OBJETIVO:** Recoger valor de indicadores dimensionales de la variable trabajo en equipo.
- **DIRIGIDO A:** Docentes de los niveles primario y secundario de la I.E. "Víctor Larco", Trujillo-2020
- **APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**
LÓPEZ LÓPEZ EVERTH ALEXANDER
- **GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAESTRO EN INTERVENCIÓN PSICOLÓGICA
- **VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
---------------------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR
DNI: 41568238



FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Yacine Cecilia Evarado Javier	JRFE SEE - IRENA AGUIRRE	CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES	Br. Vásquez Donada Janet Erika
Título del trabajo de investigación: RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CHEPÉN, 2017			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima					X
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos técnicos científicos					X
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices					X
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

Yacine Cecilia 04/12/17	41645161		948669959
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN
I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
Zapata Ortiz, Roberto Carlos	Sub Director de la ISEP. "Libertad"	CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES	Br. Vásquez Donada Janet Erika
Título del trabajo de investigación: RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CHEPÉN, 2017			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima					X
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos científicos				X	
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices				X	
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima				X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Los ítems considerados en el instrumento son válidos para evaluar las Relaciones Interpersonal, en los docentes de EBR.

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: Muy bueno

Chepén, 22 de noviembre del 2018	19221934		949677477
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autora del Instrumento
QUISPE QUISPE, Roberto Wilfredo	Director de la I.E. "Cristo Rey" de Pacangulla	CUESTIONARIO DE RELACIONES INTERPERSONALES	• Br. Vásquez Donada Janet Erika
Título del trabajo de investigación: RELACIONES INTERPERSONALES Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. CHEPÉN, 2017			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en calidad y cantidad					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las manifestaciones de la autoestima				X	
CONSISTENCIA	Basados en los aspectos teóricos científicos					X
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e índices					X
METODOLOGÍA	La estrategia permite evaluar el desarrollo de la autoestima					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:

Chepén, 18 de noviembre del 2017	01308574	 Mg. Roberto Wilfredo Quispe Quispe MAESTRO: GESTIÓN EDUCATIVA FIRMADO POR: Experto	952066314
Lugar y Fecha	DNI		Teléfono

Anexo N°05.- Confiabilidad por Alpha de Cronbach

BASE DE DATOS															
ENCUESTA	EDAD	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	TOTAL
1	40	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	53
2	33	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	55
3	40	4	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	56
4	51	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	52	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	59
6	55	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
7	59	5	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	57
8	63	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	43
9	61	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
10	55	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	61
VARIANZA		0.5	0.8	0.2	0.3	0.3	0.2	0.3	0.3	0.5	0.2	0.3	0.3	0.4	27.83

K	13
$\sum S_i^2$	4.6
S _t ²	27.83

ALPHA DE CRONBACH

α	0.91
----------	------



Interpretación:

0 - 0.2	Muy Baja
0.2 - 0.4	Baja
0.4 - 0.6	Regular
0.6 - 0.8	Aceptable
0.8 - 1	Elevada

ALPHA DE CRONBACH - CONFIABILIDAD

Mediante la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los jueces).

K : Es el número de preguntas o ítems.

Prueba de Aiken

VALIDEZ DE AIKEN- RELACIONES INTERPERSONALES

Validez de Aiken respecto al criterio de la CLARIDAD									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Habilidades comunicativas	1	3	3	3	2	3	14	0,93	Fuerte validez
	2	2	2	3	3	3	13	0,87	Aceptable validez
	3	3	2	3	2	2	12	0,80	Aceptable validez
	4	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
	5	2	2	2	2	2	10	0,67	Débil validez
	6	3	3	2	2	3	13	0,87	Aceptable validez
	7	3	3	3	2	3	14	0,93	Fuerte validez
Compromiso organizacional	8	3	3	2	3	3	14	0,93	Fuerte validez
	9	2	3	2	3	3	13	0,87	Aceptable validez
	10	3	3	2	2	2	12	0,80	Aceptable validez
	11	2	3	2	3	3	13	0,87	Aceptable validez
	12	3	2	2	2	2	11	0,73	Débil validez
	13	3	2	2	3	2	12	0,80	Aceptable validez
	14	2	2	3	3	2	12	0,80	Aceptable validez
Liderazgo docente	15	2	3	3	3	3	14	0,93	Fuerte validez
	16	2	2	3	2	2	11	0,73	Débil validez
	17	2	3	2	3	3	13	0,87	Aceptable validez
	18	3	3	3	2	3	14	0,93	Fuerte validez
	19	2	3	3	3	2	13	0,87	Aceptable validez
	20	3	2	3	3	3	14	0,93	Fuerte validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							13	0,86	Aceptable validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la COHERENCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c-1))	Validez por ítems ESCALAS
Habilidades comunicativas	1	2	2	2	3	3	12	0,80	Aceptable validez
	2	2	2	2	2	2	10	0,67	Débil validez
	3	3	2	2	2	3	12	0,80	Aceptable validez
	4	2	2	3	3	3	13	0,87	Aceptable validez
	5	2	3	2	2	2	11	0,73	Débil validez
	6	3	2	3	3	2	13	0,87	Aceptable validez
	7	3	2	2	3	2	12	0,80	Aceptable validez
Compromiso organizacional	8	3	2	3	2	2	12	0,80	Aceptable validez
	9	2	3	3	2	2	12	0,80	Aceptable validez
	10	2	2	2	2	3	11	0,73	Débil validez
	11	2	2	2	2	3	11	0,73	Débil validez
	12	3	3	2	3	2	13	0,87	Aceptable validez
	13	2	3	3	2	2	12	0,80	Aceptable validez
	14	3	2	3	2	2	12	0,80	Aceptable validez
Liderazgo docente	15	3	3	3	2	3	14	0,93	Fuerte validez
	16	2	3	2	2	3	12	0,80	Aceptable validez
	17	2	2	2	2	2	10	0,67	Débil validez
	18	2	3	2	2	3	12	0,80	Aceptable validez
	19	2	2	3	2	3	12	0,80	Aceptable validez
	20	2	3	3	2	2	12	0,80	Aceptable validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							12	0,79	Aceptable validez

Validez de Aiken respecto al criterio de la RELEVANCIA									
Dimensiones	Ítem	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	JUEZ 5	Total (S) Sumatoria de acuerdo	V. Aiken S/ (n (c- 1))	Validez por ítems ESCALAS
Habilidades comunicativas	1	3	3	3	2	3	14	0,93	Fuerte validez
	2	3	3	3	2	2	13	0,87	Aceptable validez
	3	3	2	3	3	3	14	0,93	Fuerte validez
	4	3	2	3	2	2	12	0,80	Aceptable validez
	5	2	3	2	2	3	12	0,80	Aceptable validez
	6	2	2	3	3	3	13	0,87	Aceptable validez
	7	3	3	3	3	3	15	1,00	Fuerte validez
Compromiso organizacional	8	3	3	2	3	3	14	0,93	Fuerte validez
	9	3	2	2	3	3	13	0,87	Aceptable validez
	10	2	2	2	3	3	12	0,80	Aceptable validez
	11	3	2	3	2	3	13	0,87	Aceptable validez
	12	2	3	3	3	2	13	0,87	Aceptable validez
	13	2	2	3	2	3	12	0,80	Aceptable validez
	14	3	3	3	3	2	14	0,93	Fuerte validez
Liderazgo docente	15	2	3	2	2	2	11	0,73	Débil validez
	16	3	3	2	3	3	14	0,93	Fuerte validez
	17	2	3	2	2	3	12	0,80	Aceptable validez
	18	3	3	2	3	2	13	0,87	Aceptable validez
	19	3	2	2	2	2	11	0,73	Débil validez
	20	3	2	3	2	3	13	0,87	Aceptable validez
Total: Validez del instrumento ó índice general							13	0,86	Aceptable validez

Anexo N°06.- Prueba de Pearson

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en Equipo.	,117	42	,164	,941	42	,030
Relaciones Interpersonales	,155	42	,013	,901	42	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Correlaciones

		Trabajo en Equipo.	Relaciones Interpersonales
Trabajo en Equipo.	Correlación de Pearson	1	,414**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	42	42
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	,414**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	42	42

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

Correlaciones

		Trabajo en Equipo.	Habilidades Comunicativas
Trabajo en Equipo.	Correlación de Pearson	1	,365*
	Sig. (bilateral)		,017
	N	42	42
Habilidades Comunicativas	Correlación de Pearson	,365*	1
	Sig. (bilateral)	,017	
	N	42	42

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones

		Trabajo en Equipo.	Compromiso Organizacional
Trabajo en Equipo.	Correlación de Pearson	1	,381*
	Sig. (bilateral)		,013
	N	42	42
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,381*	1
	Sig. (bilateral)	,013	
	N	42	42

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones

		Trabajo en Equipo.	Liderazgo Docente
Trabajo en Equipo.	Correlación de Pearson	1	,399**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	42	42
Liderazgo Docente	Correlación de Pearson	,399**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	42	42

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

Anexo N°07.- Documentos Administrativos: Directorio Docente

DIRECTORIO DOCENTE 2020 – VÍCTOR LARCO-NIVEL PRIMARIO

N°	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	DNI	CÓDIGO MODULAR DE LA I.E.	NÚMERO CELULAR	CORREO ELECTRÓNICO
1	AGUIRRE	LOZANO	NIEVES AVELINA	18188302	0506964	949596412	lozano.ave@hotmail.com
2	BECERRA	BECERRA	HADE ELIZABETH	18109244	0506964	948052149	hade_liz@hotmail.com
3	DIAZ	VARGAS	CESAR AUGUSTO	17971478	0506964	978308303	cesar_diaz42@hotmail.com
4	DIAZ	SANCHEZ	BEVERLI AURORA	18203036	0506964	992904118	bvdiaz@hotmail.com
5	GARCIA	QUIROZ	TEÓFILO NARCISO	19558757	0506964	949704524	teo.gq.12@hotmail.com
6	GUILLÉN	LECCA	WALTER ROSALINO	19402175	0506964	999555765	wrguillen@gmail.com
7	GUILLÉN	MIRANDA	ULISES ANTONIO	3505843	0506964	959252570	uliqui80820@hotmail.com
8	LEÓN	MÁRTIN	CESAR EDUARDO	17833521	0506964	949425092	cesarleonmartin@hotmail.com
9	MORALES	HENRÍQUEZ	NELLY VICTORIA	18100964	0506964	917045145	nomi1969@hotmail.com
10	OLIVA	BRICEÑO	MARÍA ISABEL	18186506	0506964	954704966	maria_09_66@hotmail.com
11	PASTOR	ALVA	CONSUELO YALÚ	18109777	0506964	974607815	pastoralvayalu7@gmail.com
12	PINILLOS	PÉREZ	JORGE ALFREDO	18034393	0506964	948060273	crisoteamacoco@hotmail.com
13	RAMIREZ	ZAVALA	LUZ DEL PILAR	41276936	0506964	960525234	pilar_0282@hotmail.com
14	TRUJILLO	ZAVALETA	ISABEL	19404304	0506964	980044868	isabeltz1@hotmail.com
15	USHIÑAHUA	JUÁREZ	JOSE RANULFO	40135904	0506964	961003860	cejjos_1718@hotmail.com
16	VERGARA	ESCOBEDO	JESÚS AMPARO	26950432	0506964	976518372	amparovergarae13@gmail.com

DIRECTORIO DOCENTE 2020 – VÍCTOR LARCO-NIVEL SECUNDARIO

N°	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	DNI	CÓDIGO MODULAR DE LA IE	NÚMERO CELULAR	CORREO ELECTRÓNICO
1	ALVARADO	ALAYO	AMELIA AUREA	18059711	953111	985743963	aurea58amelia@gmail.com
2	ASMAT	ROJAS	BÉLGICA ANALÍ	44196986	953111	939113949	belgica8726@gmail.com
3	CARBAJAL	VALENTIN	LUCIANO	32761159	953111	995533693	lcarbajal2805@hotmail.com
4	CASANOVA	VERGARAY	DIANA IRENE	40197505	953111	979178378	dianire79@gmail.com
5	CHAVEZ	QUIROZ	GUISELA YNES	16443927	953111	955523747	guisel3110@hotmail.com
6	CIPRIANO	VEGA	SANTIAGO	41990225	953111	989561810	santiagoelmerc@gmail.com
7	CORDOVA	SALDAÑA	HERNAN		953111	921144157	
8	COTRINA	LONGA	SEGUNDO FRANCISCO	26620933	953111	983457148	cotrina0206@hotmail.com
9	CUEVA	LLAURE	PEDRO ENRIQUE	17916669	953111	970235059	fe.amor02@Hotmail.Com
10	FERNÁNDEZ	SOLAR	ANDREA FABIOLA	18095292	953111	948989834	anfafeso@hotmail.com
11	GAMBOA	BURGOS	ERLANDO	18171489	953111	942049411	erlandogb@gmail.com
12	GONZALEZ	BERNAL	LILIANA MARCELA	17877298	953111	44286527	E22cheni@yahoo.es
13	JUAREZ	CASTILLO	LUIS FELIX	40205967	953111	960437012	l.jc2009@hotmail.com
14	LIJAP	ZETA	MARIA LUIS	3641256	953111	924972638	marylois_23@hotmail.com
15	LOPEZ	SANCHEZ	SAIDA JUDITH	40514142	953111	948408493	lopezanchez717@gmail.com
16	LOYOLA	JARA	BERNARDA ELIZABETH	18072029	953111	974215340	eli_1969_4@hotmail.com
17	MEDINA	ZAMBRANO	PERCY ANDRES	17874925	953111	991208455	cyperm@hotmail.com
18	PAZ	QUILICHE	MIGUEL ALFREDO	18091750	953111	979125163	pazq1822@gmail.com
19	PICHEN	AVILA	REYNA ATENAIZ	26634009	953111	967459983	minerva09_44@hotmail.com
20	RIOS	LÓPEZ	LUIS ENRIQUE	18069827	953111	949499057	riloelectronico@hotmail.com
21	RODAS	OLAZO	VÍCTOR RAÚL	18036692	953111	983672480	victor_rodas58@hotmail.com
22	SALAZAR	MONTENEGRO	BERNARDITA	18833571	953111	942209208	bernardita_59@hotmail.com
23	SANCHEZ	ESPARZA	FLORISA YSMELIA	26960578	953111	976357221	ysmelia_28@hotmail.com
24	SILVA	ARAUJO	EVER JOHN	18181145	953111	949747286	johwer30@hotmail.com
25	VIERA	MORENO	VICTORIA AMALIA	18153579	953111	957626581	avm474@hotmail.com
26	ZELADA	VERGARAY	SONIA VIOLETA	27080087	953111	949035955	zvsonia@hotmail.com

Anexo N° 18.- Autorización de aplicación:

"Año de la Universalización de la Salud"

Víctor Larco, 20 de mayo del 2020

Lic. Diana Irene Casanova Vergaray

TRUJILLO.

ASUNTO: AUTORIZA DESARROLLAR SU TESIS: "TRABAJO EN EQUIPO Y RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 80820 "VÍCTOR LARCO", EN TRUJILLO, AÑO 2020"

Referencia: Su Solicitud de fecha 10 de mayo del 2020

De mi consideración:

Por medio de la presente acuso recibo de su Solicitud de la referencia, en la que me indica que en su calidad de alumna del III Ciclo del programa académico de Maestría en Administración de la Educación en la Universidad "César Vallejo" de Trujillo, se encuentra en la elaboración de su tesis intitulada *"El trabajo en equipo y las relaciones interpersonales en los docentes de una institución pública, en Trujillo, año 2020"*, habiendo considerado desarrollar la misma en la Institución educativa de mi dirección.

Debo indicarle que esta institución educativa siente que esta consideración suya compromete el apoyo hacia vuestra persona.

Por ello, **AUTORIZO** lo solicitado en el documento de la referencia; y, en consecuencia, cuenta con el apoyo de mi despacho y la I.E. de mi dirección para la elaboración de su tesis, deseándole éxitos en dicho trabajo.

Sin otro particular, le expreso las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente.



LIC. DAVID SANTOS PINEDA JARA
DIRECTOR
I.E. N° 80820 " VÍCTOR LARCO "

Anexo N° 9.- Base de datos de la investigación:

TRABAJO EN EQUIPO													
	EMPOWERMENT				CONVIVENCIA					DINÁMICA DE GRUPOS			
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13
1)	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
2)	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
3)	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
4)	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5)	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
6)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7)	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
8)	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3
9)	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
10)	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
11)	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
12)	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13)	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
14)	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
15)	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4
16)	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4
17)	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
18)	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4
19)	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
20)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21)	5	5	5	3	3	3	5	3	5	5	5	3	3
22)	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3
23)	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	3
24)	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5
25)	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
26)	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4
27)	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5
28)	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4
29)	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
30)	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
31)	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5
32)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33)	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
34)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35)	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
36)	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40)	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5
41)	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4
42)	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5

RELACIONES INTERPERSONALES

	HABILIDADES COMUNICATIVAS							COMPROMISO ORGANIZACIONAL							LIDERAZGO					
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1)	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
2)	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
3)	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5)	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
6)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7)	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9)	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
10)	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
11)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
14)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15)	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
16)	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
17)	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
18)	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5
19)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22)	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23)	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5
24)	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5
25)	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5
26)	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
27)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28)	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
29)	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
30)	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5
31)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32)	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
33)	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5
34)	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35)	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5
36)	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
37)	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40)	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
41)	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4
42)	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5

ANEXO N°10: ENVÍO DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

