



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**TRABAJO COLABORATIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES
DOCENTES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL
INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL NORTE 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

ZULEYKA NATALI TEJADA INOFUENTE

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
TRABAJO COLABORATIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES
DOCENTES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL
INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA
LOCAL NORTE 2024

TESIS PRESENTADA POR:
ZULEYKA NATALI TEJADA INOFUENTE
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
APROBADA POR:

PRESIDENTE

: 
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

MIEMBRO DEL JURADO

: 
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

MIEMBRO DEL JURADO

: 
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 009-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 06 de enero del 2025

VISTOS:

El expediente N° 2024-A-01003, presentado por el (la) Bachiller **TEJADA INOFUENTE ZULEYKA NATALI**, con número de DNI. **29666824**, asignado (a) con código de matrícula **21028597**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **TEJADA INOFUENTE ZULEYKA NATALI**, con número de DNI. **29666824**, asignado (a) con código de matrícula **21028597**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **TRABAJO COLABORATIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES DOCENTES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL NORTE 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis a probado por los jurados el 10 de julio del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **TRABAJO COLABORATIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES DOCENTES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL NORTE 2024** Elaborado por el (la) Bachiller **TEJADA INOFUENTE ZULEYKA NATALI**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Miembro del Jurado	:	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Miembro del Jurado	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Asesor de Tesis	:	Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Jueves 09 de enero del 2025
Hora	:	09:00 a.m.
Lugar	:	Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
JULIACA
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc://Archiv. EPG (01)
Jurado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LVCC/MSV



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 2297-2024-USA-EPG-UANCV/J

Juliaca, 19 de Diciembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 015277, presentado por el (a) Bach. **ZULEYKA NATALI TEJADA INOFUENTE**, con DNI N° **29666824**, asignado (a) con código de matrícula **21028597**, de la maestría en **EDUCACIÓN**, Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Sede Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, con exp. 015277 el (a) Bach. **ZULEYKA NATALI TEJADA INOFUENTE**, quien solicita actualizar el año en el proyecto aprobado con **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1105-2023 USA-EPG-UANCV/J** de fecha 21 de noviembre del 2023.

Que, con registro N° 0003777 de fecha 30 de octubre del 2023 el comité de investigación aprueba, que cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grados de investigación conducentes Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – RECTIFICAR LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1105-2023-USA-EPG-UANCV/J de fecha 21 de noviembre del 2023, únicamente en lo que corresponde actualizar el año dice: **2022**, debiendo consignarse correctamente como: **2024**.

ARTÍCULO SEGUNDO. – CONSERVAR a los miembros del jurado y asesor que aprobaron el proyecto de tesis titulado: **TRABAJO COLABORATIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES DOCENTES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL NORTE 2024** Presentado por el (la) Bach. **ZULEYKA NATALI TEJADA INOFUENTE**.

Presidente	: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer Miembro	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Segundo Miembro	: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Asesor	: Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

ARTÍCULO TERCERO. – AUTORIZAR el desarrollo de la tesis, de acuerdo al reglamento de investigación conducente al grado académico de **MAGISTER** de la escuela de posgrado de la UANCV.

ARTICULO CUARTO. -Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wierposlao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc./Archv.EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Expediente (01)
LWCCVRCH



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0717-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 24 de Junio del 2024

VISTOS:

El expediente N°. 06648, Presentado por el (a) Bach. **ZULEYKA NATALI TEJADA INOFUENTE**, con número de DNI **29666824** y con Código de matrícula N.º **21028597**, quien solicita cambio del **ASESOR** del Proyecto de Tesis titulado: **TRABAJO COLABORATIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES DOCENTES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL NORTE 2024** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Arequipa.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 06648, el Bach. **ZULEYKA NATALI TEJADA INOFUENTE**, solicita el cambio de **ASESOR** de la tesis titulada: **TRABAJO COLABORATIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES DOCENTES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL NORTE 2024** Aprobado con Resolución Directoral N.º 1105-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 21 de Noviembre del 2023, en el que se le asignó como Asesor al Dr. Jimmy Humpiri Nuñez, el mismo que se cambia por no tener vínculo laboral con la UANCV.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 30 de Octubre del 2023, registrado en el Folio N° 0003777 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL ASESOR, para su revisión de la Tesis titulada: **TRABAJO COLABORATIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES DOCENTES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL NORTE 2024** presentado por el (a) Bach. **ZULEYKA NATALI TEJADA INOFUENTE**, de la maestría en **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer Miembro	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Segundo Miembro	: Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Asesor	: Dr. JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
JULIACA - PERÚ
Dr. Leopoldo Wenceslao Condorí Cari
DIRECTOR (e)

Cc./CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCCieVVRCH



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 1105-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 21 de Noviembre del 2023.

VISTOS:

El expediente N° 011065 de fecha 07 de noviembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **ZULEYKA NATALI TEJADA INOFUENTE**, con DNI N° **29666824**, código de matrícula **21028597**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **TRABAJO COLABORATIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES DOCENTES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL NORTE 2022** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el grado de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez **Sede Arequipa**.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 041-2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 07 de Julio del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente : **Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**
Primer miembro : **Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**
Segundo miembro : **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**
Asesor : **Dr. JIMY HUMPIRI NUÑEZ**

Que, con registro N° 0003777, de fecha 30 de octubre del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **TRABAJO COLABORATIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES DOCENTES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL NORTE 2022** presentado por el (la) **Bach. ZULEYKA NATALI TEJADA INOFUENTE**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **TRABAJO COLABORATIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES DOCENTES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL NORTE 2022** presentado por el (la) **Bach. ZULEYKA NATALI TEJADA INOFUENTE**, para obtener el grado académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Blas Esteban Córdova Cusi
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Percy Gozalo Puma Puma
SECRETARIO ACADÉMICO

c-/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2023 (01)
INTERESADO (01)
LWCC/VCH



TRABAJO COLABORATIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES DOCENTES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL NORTE 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Tiznado Jimenez, Fatima. "Capacidades productivas y el emprendimiento en los jóvenes de la región Puno", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	1%
7	issuu.com	



Metadatos complementarios - UANCV

TÍTULO DE LA TESIS	
TRABAJO COLABORATIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES DOCENTES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL NORTE 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ZULEYKA NATALI TEJADA INOFUENTE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29666824
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-6751-1980
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JOSE DOMINGO CHOQUEHUANCA CALCINA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02430962
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3846-9034
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589



Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú</p> <p>Departamento: Arequipa</p> <p>Provincia: Arequipa</p> <p>Distrito: Yanahuara</p> <p>Coordenadas Latitud: 16°24'22.0"S Longitud: 71°33'24.1"W</p> <p>URL Maps https://tinyurl.com/2493sp7w</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	abril 2024 – enero 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html Librería	<p>Ciencias de la Educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p> <p>Educación General (incluye capacitación y pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
 VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
 ESCUELA DE POSTGRADO
 Dr. Segura Ortiz Casuaya
 DIRECTOR
 DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Zuleyka Natali Tejada Inofuente, identificado con DNI Nro. 29666824 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

Maestría en Educación

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales docentes en Instituciones Públicas del nivel Inicial, Unidad de Gestión Educativa Local Norte 2024"

Asesorado por: Dr. Jose Domingo Choquehuanca Calcina

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 5 de mayo del 2025


FIRMA DEL ASESOR


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

Deseo expresar mi sincera gratitud y dedicar mis éxitos profesionales a mi querida familia, particularmente a mis padres. Su constante apoyo y amor incondicional han sido mi fortaleza tanto en los retos más difíciles como en los momentos de paz. Les debo una eterna gratitud por haberme inculcado la importancia de enfrentar cada desafío con calma y persistencia, sin rendirme jamás. Su sabiduría y ejemplo han sido el faro que ha guiado mi trayectoria.



AGRADECIMIENTO

Quisiera ofrecer mi profundo agradecimiento a mis maestros por sus aportes significativos y sus sabios consejos. Sus lecciones han sido cruciales para mi comprensión detallada del tema y para mejorar la calidad de mi proyecto. Además, deseo expresar mi gratitud hacia mi familia por su cariño, apoyo y comprensión durante el desarrollo de esta investigación. Su motivación constante y su fe en mí han sido fundamentales para alcanzar este logro. Este éxito no habría sido alcanzable sin su inspiradora presencia y su incondicional creencia en mis habilidades.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problema específico.....	17
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4. OBJETIVOS	18
1.4.1. Objetivo general	18
1.4.2. Objetivo específico.....	18
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.7. HIPÓTESIS	20
1.7.1. Hipótesis general	20
1.7.2. Hipótesis específicas.....	20
1.8. VARIABLES E INDICADORES	20

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	21
-------------------------------------	----



2.1.1. A nivel internacional	21
2.1.2. A nivel nacional	22
2.1.3. A nivel local	24
2.2. BASES TEÓRICAS	24
2.2.1. Trabajo Colaborativo	24
2.2.2. Relaciones interpersonales	26

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN	29
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	29
3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	30
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	30
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	30
3.5.1. Población	30
3.5.2. Muestra	30
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	31
3.6.1. Técnica de la investigación	31
3.6.2. Instrumentos de la investigación	31
3.7.1. Validación de los instrumentos	31
3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos	32
3.8. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	32
3.8.1. Diseño estadístico	32
3.8.2. Planteamiento de la hipótesis	32

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS	34
4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	75



4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	76
CONCLUSIONES.....	77
RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
ANEXO.....	84
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	85
ANEXO 2. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....	86
ANEXO 3. BASE DE DATOS.....	89
ANEXO 4. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	94



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	PRINCIPIO DE LA CONFIANZA EN CONEXIONES PERSONALES.....	34
Tabla 2	DISCERNIMIENTO DE COMPRENSIÓN DESAFÍOS ÚNICOS.....	36
Tabla 3	CARACTERÍSTICAS DEL AMBIENTE DEL AULA	37
Tabla 4	INTEGRACIÓN Y LA EXPERIENCIA POSITIVA DE ESTUDIANTES.....	38
Tabla 5	INFLUENCIA DE LA SEGURIDAD Y ALIENTO EN LA ENSEÑANZA	40
Tabla 6	LA IMPORTANCIA DE TRANSMITIR PENSAMIENTOS E IDEAS	41
Tabla 7	EL ARTE DE CAUTIVAR: UNA HABILIDAD AL ALCANCE	42
Tabla 8	IMPACTO DE LA COMPAÑÍA EN LA TRANQUILIDAD DE OTROS.....	50
Tabla 9	PRIORIZACIÓN PARA CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS.....	45
Tabla 10	COLABORACIÓN Y AYUDA EN EL ENTORNO LABORAL.....	46
Tabla 11	FOMENTO DE LA INDEPENDENCIA Y UNICIDAD INSTRUCTOR	48
Tabla 12	DOMINIO EN EL USO DEL LENGUAJE POR EL DOCENTE.....	49
Tabla 13	DISPONIBILIDAD DEL MAESTRO PARA CONSULTAS.....	50
Tabla 14	CONEXIÓN CÁLIDA ENTRE INSTRUCTOR Y TUTORES.....	52
Tabla 15	ADAPTABILIDAD DEL EDUCADOR A NECESIDADES Y DESEOS	60
Tabla 16	EL TRABAJO COLABORATIVO ENTRE DOCENTES.....	55
Tabla 17	COMUNICACIÓN PARA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS.....	56
Tabla 18	CONFIANZA ENTRE DOCENTES.....	57
Tabla 19	LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EFECTIVA	59
Tabla 20	LA IMPORTANCIA DE LA COLABORACIÓN	60
Tabla 21	EL PROCESO DE TRABAJO EN EQUIPO ENTRE DOCENTES	70
Tabla 22	CONFIANZA EN EL EQUIPO DOCENTE ES SATISFACTORIA	63



Tabla 23 CAPACITACIÓN Y MEJORAR EL TRABAJO COLABORATIVO	65
Tabla 24 APOYO PROPORCIONADO PARA RESOLVER CONFLICTOS.....	66
Tabla 25 RELEVANCIA TRABAJO COLABORATIVO ENTRE DOCENTES	68
Tabla 26 IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS COLABORATIVAS	69
Tabla 27 COLABORACIÓN Y DINÁMICAS INTERPERSONALES.....	71
Tabla 28 IMPORTANCIA DEL TRABAJO COLABORATIVO	80
Tabla 29 CORRELACIÓN TECNOLOGÍA Y RELACIONES INTERPERSONALES	75



ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1	PRINCIPIO DE LA CONFIANZA EN CONEXIONES PERSONALES	35
FIGURA 2	DISCERNIMIENTO DE COMPRESIÓN DE LOS EDUCADORES	36
FIGURA 3	CARACTERÍSTICAS: CUMPLIMIENTO, OBJETIVIDAD E INTERACCIÓN	37
FIGURA 4	INTEGRACIÓN DEL MAESTRO Y EXPERIENCIA DE ESTUDIANTES	39
FIGURA 5	LA INFLUENCIA DE LA SEGURIDAD Y ALIENTO EN LA ENSEÑANZA	40
FIGURA 6	LA IMPORTANCIA DE TRANSMITIR PENSAMIENTOS E IDEAS	41
FIGURA 7	EL ARTE DE CAUTIVAR A LOS DEMÁS: UNA HABILIDAD AL ALCANCE	43
FIGURA 8	EL IMPACTO DE LA COMPAÑÍA EN LA TRANQUILIDAD DE OTROS.....	44
FIGURA 9	PRIORIZACIÓN DE RELACIONES CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	45
FIGURA 10	COLABORACIÓN Y AYUDA EN EL ENTORNO LABORAL	47
FIGURA 11	FOMENTO DE LA INDEPENDENCIA Y UNICIDAD POR EL INSTRUCTOR.	48
FIGURA 12	DOMINIO Y PRECISIÓN EN EL USO DEL LENGUAJE DEL DOCENTE	49
FIGURA 13	DISPONIBILIDAD DEL MAESTRO PARA CONSULTAS Y RESPUESTAS...51	
FIGURA 14	CONEXIÓN CÁLIDA Y EDUCATIVA ENTRE INSTRUCTOR Y TUTORES ...52	
FIGURA 15	ADAPTABILIDAD DEL EDUCADOR A NECESIDADES Y DESEOS.....53	
FIGURA 16	EL TRABAJO COLABORATIVO ENTRE DOCENTES	55
FIGURA 17	COMUNICACIÓN ENTRE DOCENTES RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS...56	
FIGURA 18	IMPORTANCIA DE LA CONFIANZA ENTRE DOCENTES.....58	
FIGURA 19	IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN TRABAJO DOCENTE	59
FIGURA 20	LA IMPORTANCIA DE LA COLABORACIÓN DE ACTIVIDADES.....61	
FIGURA 21	EL PROCESO DE TRABAJO EN EQUIPO ENTRE DOCENTES	62
FIGURA 22	CONFIANZA EN EL EQUIPO DE TRABAJO DOCENTE	64
FIGURA 23	CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL TRABAJO ENTRE DOCENTES	65



FIGURA 24	EL APOYO PARA RESOLVER CONFLICTOS ENTRE DOCENTES.....	67
FIGURA 25	RELEVANCIA DEL TRABAJO COLABORATIVO ENTRE DOCENTES	68
FIGURA 26	IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS COLABORATIVAS DOCENTES ...	70
FIGURA 27	COLABORACIÓN PARA LAS DINÁMICAS INTERPERSONALES	71
FIGURA 28	TRABAJO COLABORATIVO PARA MEJORAR EL AMBIENTE LABORAL... 	73



RESUMEN

El estudio tuvo como **objetivo**, determinar la relación entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales de los docentes en instituciones públicas del nivel inicial, pertenecientes a la UGEL Norte 2024. Se empleó una **metodología** con un enfoque cuantitativo, no experimental, utilizando un diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 64 docentes de las instituciones del nivel inicial, seleccionados mediante un muestreo por conveniencia del investigador. Como instrumento se aplicó una encuesta, implementada a través de un cuestionario adaptado para evaluar las variables del estudio. Finalmente, el **resultado** determinó que el trabajo colaborativo tiene una relación positiva con las relaciones interpersonales en las instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte. La prueba de Correlación de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0,516, lo que indica una relación positiva moderada, con un valor p significativo de 0,000. Este resultado **concluye** que, valida la hipótesis propuesta y señala que el fortalecimiento del trabajo colaborativo es un factor clave para mejorar las dinámicas interpersonales entre los docentes. Estos hallazgos aportan una base empírica para la implementación de estrategias que fomenten la colaboración en el entorno educativo, con miras a fortalecer las interacciones sociales y profesionales.

Palabras claves: Docentes, educación inicial, relaciones interpersonales, trabajo colaborativo, UGEL Norte.



ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between collaborative work and interpersonal relationships of teachers in public early childhood institutions belonging to the Local Educational Management Unit Norte 2024. A methodology with a quantitative, non-experimental approach was used, using a correlational design. The sample consisted of 64 teachers from public early education institutions of the UGEL Norte, selected through a census sampling. A survey was applied as an instrument, implemented through a questionnaire adapted to evaluate the variables of the study. Finally, it was determined that collaborative work has a positive relationship with interpersonal relationships in public institutions at the initial level of the UGEL Norte. The Spearman's Rho Correlation test yielded a coefficient of 0.516, indicating a moderate positive relationship, with a significant p-value of 0.000. This result validates the proposed hypothesis and indicates that strengthening collaborative work is a key factor in improving interpersonal dynamics among teachers. These findings provide an empirical basis for the implementation of strategies that foster collaboration in the educational environment, with a view to strengthening social and professional interactions.

Key words: Teachers, early childhood education, interpersonal relationships, collaborative work, UGEL Norte.



INTRODUCCIÓN

En la actualidad, caracterizada por un contexto de constante transformación social y profesional, el trabajo colaborativo ha adquirido una relevancia destacada en el ámbito educativo. La importancia de este tema radica en la necesidad de comprender cómo las dinámicas colaborativas entre los docentes influyen en la calidad de las interacciones humanas dentro del entorno laboral, un aspecto esencial para el desarrollo de ambientes educativos saludables y productivos.

En el contexto nacional, la promoción del trabajo colaborativo entre los docentes del nivel inicial se presenta como mecanismo fundamental para mejorar los resultados educativos y fomentar un clima institucional armonioso. Sin embargo, existe una notable carencia de estudios que aborden con profundidad la relación entre estas prácticas colaborativas y las relaciones blandas en los equipos docentes, un vacío que limita la capacidad de diseñar políticas educativas efectivas y prácticas pedagógicas que respondan a las necesidades del sector.

Esta investigación tiene como escenario las IEI-UGEL Norte 2024, donde se ha observado un creciente interés por implementar estrategias de trabajo en equipo. No obstante, persiste una falta de análisis exhaustivo sobre cómo estas prácticas afectan las relaciones interpersonales entre los docentes. Este vacío de información restringe la posibilidad de generar propuestas integrales que impulsen la colaboración como un medio para fortalecer el tejido social y profesional en el ámbito educativo. Por ello, este estudio busca aportar conocimiento relevante sobre la interacción entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en este contexto específico.

El capítulo I, establece el fundamento de la investigación. Se identificó y definió el problema de estudio, formulando objetivos claros y precisos. Además, se



justificó la relevancia del tema mediante argumentos sólidos, que subrayaron su importancia. Asimismo, se plantearon hipótesis iniciales y se definieron las variables del estudio, proporcionando un marco conceptual que guía el análisis.

El capítulo II, el marco teórico, el cual ofrece una perspectiva amplia y detallada sobre los conceptos clave. Esta sección contextualiza la investigación dentro del campo académico y establece las bases teóricas que sustentan el análisis, permitiendo comprender las dinámicas del trabajo colaborativo y su impacto en las relaciones interpersonales.

En capítulo III, la metodología empleada. Se describió el diseño de investigación, la selección de la población y la muestra, y las técnicas de recolección y análisis de datos. Esta sección enfatiza la rigurosidad del proceso investigativo, asegurando la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

Finalmente, en el capítulo IV, se encuentran los resultados. Además, estas conclusiones no solo aportan un nuevo conocimiento al campo educativo, sino que también sugieren implicaciones prácticas que pueden ser aplicadas para fortalecer las dinámicas laborales en instituciones educativas. Además, se proponen líneas futuras de investigación que amplíen y profundicen el análisis realizado.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El trabajo colaborativo en la educación inicial ha cobrado una importancia creciente en las últimas décadas, destacándose como una práctica esencial para fomentar relaciones interpersonales saludables entre los docentes. La implementación de dinámicas colaborativas en las IEI plantea interrogantes relevantes sobre cómo estas estrategias impactan en el clima laboral y en la calidad de las interacciones humanas dentro del entorno escolar. A medida que más instituciones adoptan enfoques colaborativos como parte de su gestión educativa, surge la necesidad de comprender cómo estas prácticas influyen en el impulso de relaciones interpersonales y, por ende, en la calidad educativa.

En el contexto nacional, se percibe un interés creciente por promover el trabajo colaborativo entre los docentes del nivel inicial como parte de los esfuerzos por mejorar los resultados educativos y fomentar un ambiente institucional armonioso. Sin embargo, la ausencia de investigaciones que aborden de manera profunda esta relación en el ámbito educativo dificulta la implementación de políticas educativas y estrategias pedagógicas que maximicen los beneficios de estas prácticas colaborativas.

En las IEI UGEL Norte, se ha identificado una creciente inclinación hacia la adopción de estrategias de trabajo en equipo. No obstante, aún no se dispone de un análisis exhaustivo que permita comprender cómo estas dinámicas afectan las relaciones interpersonales entre los docentes a nivel local. Esta carencia de información específica limita la capacidad de los directivos y educadores para diseñar e implementar estrategias efectivas que promuevan un ambiente laboral colaborativo, fortaleciendo las habilidades interpersonales y la cohesión del equipo docente. Por ello, este estudio busca llenar ese vacío de conocimiento, ofreciendo una perspectiva relevante sobre la relación de las variables.

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. *Problema general*

¿Cuál es la relación entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales de los docentes en instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte 2024?

1.2.2. *Problema específico*

- ¿Cómo se manifiesta el trabajo colaborativo entre los docentes en las instituciones públicas del nivel inicial?
- ¿Cómo son las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones públicas del nivel inicial?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación se justificó a nivel teórico debido a la importancia de analizar las relaciones interpersonales en el ámbito educativo desde la perspectiva del trabajo colaborativo. En un contexto donde las dinámicas laborales en las instituciones educativas demandan una mayor cooperación entre los docentes, el estudio se fundamentó en teorías organizacionales, psicológicas y pedagógicas



que resaltan el impacto positivo de la colaboración en el fortalecimiento de las interacciones humanas. Se buscó contribuir al conocimiento en este campo, brindando un enfoque teórico que explique cómo el trabajo colaborativo se asocia a las relaciones interpersonales.

En el ámbito práctico, esta investigación se propuso ofrecer resultados útiles que beneficiaran a la comunidad educativa de las IEI-UGEL Norte. Los hallazgos obtenidos facilitaron la toma de decisiones informadas para la implementación de estrategias colaborativas que fortalezcan el tejido social entre los docentes. Este aporte práctico no solo busca mejorar el clima laboral, sino también potenciar la calidad educativa al fomentar ambientes de trabajo más integrados y efectivos.

La elección de un enfoque metodológico cuantitativo con diseño correlacional respondió a la necesidad de establecer relaciones empíricas entre las variables de interés: el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales. Este enfoque permitió medir y analizar la relación existente entre estas dos dimensiones, generando una base de evidencia que respalde la formulación de políticas y prácticas educativas que promuevan la colaboración y el desarrollo integral de las interacciones docentes.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. *Objetivo general*

OG. Determinar la relación entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales de los docentes en instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte 2024.

1.4.2. *Objetivo específico*

OE1. Describir el trabajo colaborativo entre los docentes en las instituciones públicas del nivel inicial.



OE2. Analizar las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones públicas del nivel inicial.

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Esta relevancia radica en su capacidad para orientar y fortalecer las prácticas pedagógicas, promoviendo la cooperación entre docentes como un medio para mejorar el clima laboral y la calidad educativa. Además, los resultados del estudio constituyen una base sólida para futuras investigaciones académicas y la formulación de políticas educativas que integren el trabajo colaborativo como estrategia clave para potenciar las dinámicas interpersonales en las instituciones públicas. Su alcance trasciende las instituciones específicas estudiadas, sirviendo como modelo replicable para otras que buscan fomentar un entorno educativo más colaborativo y armónico en sus equipos de trabajo.

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Son claras y críticas para su entendimiento y aplicación. La delimitación principal radica en el enfoque específico en las IEI - UGEL Norte durante el año 2024, lo que permite un análisis contextualizado y profundo, pero limita la generalización de los hallazgos a otras instituciones o contextos educativos. Esta especificidad ofrece una perspectiva valiosa, aunque refleja las dinámicas colaborativas en un periodo determinado, sin considerar posibles cambios a largo plazo o tendencias futuras.

En cuanto a las limitaciones, la investigación enfrenta desafíos inherentes al diseño metodológico cuantitativo correlacional, el cual, aunque eficaz para establecer relaciones entre las variables, no captura la complejidad ni el carácter dinámico de las interacciones interpersonales en entornos educativos. Asimismo, la utilización de encuestas autoinformadas como instrumento de recolección de

datos puede introducir sesgos de respuesta y restringir la profundidad del análisis, dificultando la comprensión de los participantes en relación a las variables.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. *Hipótesis general*

Existe una relación significativa entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales de los docentes en instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte 2024.

1.7.2. *Hipótesis específicas*

- El trabajo colaborativo entre los docentes en instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte es adecuado.
- Las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte son positivas.

1.8. VARIABLES E INDICADORES

VARIABLES	DIMENSIONES
V1: Trabajo colaborativo	<ul style="list-style-type: none">- Coordinación en equipo- Resolución conjunta de problemas- Responsabilidad compartida- Comunicación colaborativa
V2: Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none">- Confianza interpersonal- Metas personales- Comunicación interpersonal

Nota. Sistematización



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. *A nivel internacional*

Calva et al. (2019) utilizaron una estrategia metodológica que incluyó métodos hermenéuticos, análisis documental y analítico-sintético. Los resultados indican que los adolescentes y adultos jóvenes, como "nativos digitales", forman relaciones a través de la tecnología sin entender plenamente los riesgos de su uso inapropiado, creando una errónea sensación de seguridad y los convierte en posibles víctimas de ataques sin escrúpulos.

Moreno y Pérez (2018) En su estudio, analizaron ocho áreas de recursos, la capacidad de tomar decisiones, la motivación y el apoyo, mediante un método que recopila datos en un momento dado. El estudio analizó a un grupo de 62 personas y descubrió que la comunicación era el aspecto más importante de lo que evaluaron. Esto significa que tener buenas relaciones entre las personas en el trabajo contribuye a mejorar el funcionamiento de la organización, lo que se traduce en ventajas generales.

Specht et al. (2016). Se realizó un estudio transversal cuantitativo, descriptivo y exploratorio en el que participaron 213 profesionales de enfermería de un hospital



universitario. El grupo de participantes estuvo compuesto por 54 enfermeras, 69 técnicas de enfermería y 90 auxiliares de enfermería. Los hallazgos revelaron que el desarrollo emocional mejora las relaciones en el lugar de trabajo, logrando una puntuación media de 4.62. A esto le siguió el comportamiento administrativo, que también impacta positivamente en estas relaciones, con una puntuación media de 3.86. Los trabajadores normalmente no consideran sus relaciones como complejas, con una calificación media de 1.72. Se determinó que la dinámica de las relaciones interpersonales dentro de enfermería puede afectar el bienestar del personal, lo que podría provocar fatiga física y emocional. Las interacciones entre estos elementos se ven influenciadas por las decisiones administrativas y la conducta de los empleados. En consecuencia, es crucial adoptar estrategias que fomenten relaciones saludables.

2.1.2. A nivel nacional

Bojórquez (2021) Se realizó un estudio con un diseño correlacional prospectivo no experimental, en el que participaron 26 empleados. Se les aplicó una encuesta para recopilar información estadística sobre la interacción entre diferentes variables. Los resultados del sistema SPSS revelaron una fuerte correlación entre la tecnología digital y el desarrollo de proyectos de infraestructura vial para el Ministerio de Transporte. Se encontró que el 80,8% de los participantes otorgaron una referencia superior, mientras que el 19,2% dieron una referencia más alta. La población manifestó una alta valoración de la tecnología digital en términos de calidad de comunicación (88,5% alta y 11,5% media) y convivencia digital (84,6% alta y 11,5% regular). En términos de rentabilidad tecnológica, la tasa de beneficio fue del 76,9%, en comparación con el 23,6% de la tasa de beneficio



convencional, mostrando una correlación positiva significativa en todos los aspectos evaluados.

Mariño (2019) utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo de nivel básico, involucrando a 250 estudiantes de Lima, Perú (edad media = 10.8 años, DE = 0.9), utilizando la Escala de Medición de Habilidades. El estudio concluyó que el 59% de los estudiantes estaban en el nivel principiante, indicando deficiencias en autoconocimiento, automotivación y habilidades sociales, y un 45% en el nivel inicial, lo que sugiere una falta de conciencia de su propio comportamiento, reconocimiento de emociones y regulación del comportamiento. Se recomienda ampliar la investigación en inglés hacia diseños experimentales verificables y medibles para obtener mejores resultados.

Portocarrero (2022) Se realizó un estudio de investigación cualitativo utilizando un marco fenomenológico. Este estudio implicó la recopilación y la aplicación del análisis de contenido fenomenológico para organizar los hallazgos en categorías emergentes y deductivas. Las categorías identificadas principales: propósito de vida y desarrollo personal, experiencias de valor moral, autoestima, sensación de control, conceptos de coherencia, deseo de emoción y novedad, conectividad social y espiritualidad o creencias religiosas. La conclusión es que las tecnologías digitales inteligentes durante emergencias sanitarias son importantes para el significado de la vida de los participantes, ya que promueven relaciones significativas, actividades gratificantes, y aspectos de espiritualidad y religión. Se recomienda que futuras intervenciones para adultos mayores en situaciones de crisis consideren la diversidad de cuestiones relacionadas con el uso de tecnologías digitales.



2.1.3. A nivel local

Hanco et al. (2021) En su estudio, empleó una metodología cuantitativa con un enfoque exploratorio y descriptivo, utilizando un marco no experimental. El estudio se centró en una población de 40 hoteles de tres estrellas, de los cuales se seleccionó una muestra de 16 hoteles, mediante una encuesta a 84 empleados. La investigación empleó un método de encuesta, empleando un cuestionario de 15 ítems centrado en variables interpersonales, que se evaluó mediante una escala de Likert. Los factores de desempeño laboral se evaluaron mediante una escala visual. El análisis utilizó Excel y SPSS, lo que facilitó el cálculo de frecuencias y porcentajes en todas las variables y sus respectivas dimensiones. Los hallazgos sugieren que las relaciones interpersonales dentro de los hoteles de la provincia de Puno se evalúan positivamente según la escala utilizada, y que el desempeño laboral de los empleados también puntúa favorablemente según los mismos criterios.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Trabajo Colaborativo

El trabajo colaborativo es un proceso de cooperación y coordinación entre individuos para alcanzar objetivos comunes. En el ámbito educativo, esta práctica permite la interacción efectiva entre docentes, fomentando la comunicación y la confianza dentro de los equipos de trabajo. Este enfoque se estructura en torno a roles y responsabilidades claramente definidos, lo que facilita la distribución equitativa de tareas y la resolución conjunta de problemas. Además, promueve un entorno donde las ideas son compartidas y valoradas, potenciando la innovación pedagógica (Muriel & San Salvador, 2017).



El trabajo colaborativo abarca múltiples aspectos del quehacer educativo, integrándose a diversas áreas de la labor docente. En los últimos años, se ha adecuado como mecanismo esencial para optimizar procesos de enseñanza y aprendizaje, favoreciendo la cohesión grupal y la mejora continua de las prácticas pedagógicas. Esta metodología no solo fortalece las relaciones interpersonales, sino que también contribuye a crear ambientes laborales más armónicos y productivos. A pesar de sus beneficios, también puede presentar desafíos, como la resistencia al cambio o la falta de habilidades en equipo, los cuales requieren estrategias específicas para ser superados (Gonzalez, 2017).

El trabajo colaborativo ofrece grandes beneficios en el ámbito educativo, pero si no se gestiona adecuadamente, puede generar conflictos o afectar la dinámica grupal. Por ello, es fundamental contar con herramientas y técnicas que favorezcan una interacción positiva entre los miembros del equipo. La comunicación efectiva, la gestión adecuada de los roles y la resolución asertiva de conflictos son elementos clave para garantizar el éxito del trabajo colaborativo. Cuando estas prácticas se implementan de manera consciente y estratégica, se pueden lograr transformaciones significativas en el entorno educativo (Gonzalez, 2017).

En síntesis, el trabajo colaborativo como mecanismo poderoso que ayuda a los docentes llevar a cabo funciones esenciales en un entorno donde la cooperación y la interacción son fundamentales. Esta metodología no solo facilita el intercambio de ideas y conocimientos, sino que también refuerza las relaciones interpersonales y contribuye al desarrollo profesional del equipo docente. Profundizando más, el trabajo colaborativo permite a los docentes interactuar entre ellos y con sus



contextos educativos, promoviendo un flujo constante de ideas y soluciones que fortalecen la enseñanza y el aprendizaje (Gonzalez, 2017).

2.2.2. Relaciones interpersonales

Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más (Díaz et al., 2014). Las relaciones interpersonales son un elemento crucial de la existencia humana; sirven tanto como vía para alcanzar diversos objetivos como actividades valiosas por sí mismas. Los seres humanos somos fundamentalmente sociales, necesitamos conectar con los demás y no podemos prosperar en aislamiento (Cornejo & Tapia, 2011).

Para NÉDONCELLE (1942), se dedicó principalmente al estudio de las relaciones humanas, ahondando en la estructura del hombre y la fenomenología de sus relaciones con los demás. Para él, la filosofía era el diálogo interpersonal dentro del hombre que, en su núcleo más íntimo, encontraba la justa Orientación a los demás, a Dios mismo e incluso a las cosas materiales. Esto se debe a que la reflexión filosófica siempre implica la interpersonalidad de manera constitutiva, ya que sólo nos volvemos plenamente humanos en nuestras relaciones con los demás.

De acuerdo con Wiemann (2011) cree que las relaciones interpersonales son fenómenos complejos que surgen en la vida humana. La complejidad surge del hecho de que cada individuo posee necesidades, preferencias, procesos de pensamiento, emociones, comportamientos, intereses y puntos de vista distintos, lo que hace que cada relación sea única. Los intereses compartidos forman la base de la aceptación y la pertenencia mutuas. Del mismo modo, para promover una comunicación empática y segura, debemos comprender los sentimientos y



pensamientos, la relación, la situación, los antecedentes y la cultura de la otra persona.

De acuerdo con Fernández (2017) Las relaciones interpersonales y las habilidades sociales son componentes clave de la inteligencia emocional, que sirven como fuentes vitales de realización personal y, a menudo, influyen en el desempeño laboral. Se derivan de nuestra comprensión de cómo interactuar y relacionarnos con quienes nos rodean.

Es esencial para cualquier organización fomentar relaciones interpersonales saludables y efectivas, ya que las interacciones armoniosas pueden contribuir significativamente a lograr el éxito institucional y alcanzar los objetivos establecidos.(Fernández, 2017).

En el entorno laboral, es fundamental mantener buenas relaciones interpersonales para una interacción justa y satisfactoria. Esto ayuda a los trabajadores a sentirse más independientes, lo que puede resultar en un mejor trabajo y mayor productividad. Para lograrlo, es necesario eliminar los obstáculos a la comunicación con la ayuda del líder y comprender las necesidades de los empleados. Es fundamental contar con buenas habilidades emocionales. (Fernández, 2017).

Bascón (2012) define las relaciones interpersonales como la capacidad que debe tener una persona para expresar sus pensamientos, creencias o sentimientos con seguridad y eficacia sin que estos le molesten ni molesten a los demás. Es una relación mutua, y cuando se descubren distracciones u obstáculos se pueden superar sin agredir a la otra persona, por respeto a uno mismo y a los demás.

De acuerdo con DuBrin (2008) cree que la personalidad tiene un impacto en la forma de cognición de un individuo y en el proceso psicológico de percepción o



emisión de juicios basados en información, y por tanto, se considera uno de los pilares que acompañan a una comunicación adecuada Relaciones interpersonales.

Las relaciones entre las personas en el trabajo pueden afectar en gran medida la forma en que se realizan las tareas, ya que los conflictos entre los miembros del equipo pueden generar desánimo y frustración Santos et al. (2015).

Los problemas entre equipos de trabajo pueden ser el deseo de las personas de hacer las cosas por sí mismas, la falta de compromiso o disposición para ayudarse mutuamente, la falta de respeto mutuo y el exceso de reuniones. Todo esto puede dificultar el trabajo y generar insatisfacción laboral.(Fernandes et al., 2015).

Los procesos relacionales se potencian a través de la afinidad, la proximidad física y la convivencia, promoviendo la intimidad, la comunicación, la asistencia, el diálogo y la conexión dentro del equipo de trabajo (Baggio & Erdmann, 2015). Las estructuras emocionales caracterizadas por relaciones armoniosas y comunicativas facilitan un mejor desempeño. Las actividades recreativas vibrantes y divertidas promueven la conexión y la socialización (Rodrigues et al., 2016). Además, la comunicación entre el personal es crucial. para que las organizaciones de salud alcancen la productividad deseada y esta comunicación debe fomentarse dentro de los equipos de trabajo (Vasconcelos et al., 2017).

Los equipos de trabajo pueden fortalecerse al tener reuniones y un plan para comprender los desafíos que enfrentan los equipos de atención y los diferentes tipos de equipos.(Trajano et al., 2017). Las cosas que ayudan a construir buenas relaciones en el trabajo incluyen oportunidades para compartir ideas, conversaciones honestas entre trabajadores, resolver problemas juntos, valorar el trabajo en equipo y tener respeto y confianza entre los compañeros de trabajo.(Fernandes et al., 2015).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN

El método de investigación utilizado se encuentra en lo descriptivo.(Hernández et al., 2014). Este método implica explicar de forma clara y detallada ciertos eventos o situaciones. El objetivo es mostrar con precisión cómo se manifiestan características específicas en un contexto particular. El objetivo principal de la investigación descriptiva es comprender y explicar características importantes de personas, grupos o interacciones, ofreciendo una visión clara y organizada del tema en estudio. Este método es muy útil para analizar en detalle diferentes aspectos y versiones del tema en estudio, lo que ayuda a obtener una comprensión más clara y completa.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio utiliza una investigación sencilla y se centra en cifras. Se utilizaron las mismas preguntas para identificar diferentes rasgos en un grupo seleccionado que representa una población mayor. Este método empleó números y estadísticas, lo que permitió extraer conclusiones generales sobre el grupo estudiado. El proceso implicó recopilar información clara y precisa y analizarla de forma estructurada para identificar tendencias y patrones importantes. Este método es reconocido en áreas como la educación, las encuestas y los estudios de impacto,



ya que proporciona resultados claros y fiables. Es una herramienta útil para comprender el tema de estudio.

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El estudio analizó la relación entre diferentes factores. Se creó a partir de un estudio que analiza la relación entre las cosas, como lo explicaron Hernández y otros. Claro. Por favor, proporcione el texto que desea que reescriba con palabras sencillas. Este método permitió estudiar la conexión. El método correlacional fue importante para mostrar la intensidad y la dirección de la relación entre las variables, lo que proporcionó una comprensión más clara y profunda de los detalles del estudio.(Hernández et al., 2010).

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio no se basó en experimentos, sino que empleó cifras y encuestas para obtener una visión clara y completa de los centros preescolares públicos de la UGEL Norte. Este método facilitó la recopilación de información organizada y precisa, lo que facilitó un análisis exhaustivo del trabajo en equipo y las relaciones personales en el entorno educativo examinado.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

La población, incluyó a docentes de escuelas públicas de nivel inicial de la UGEL Norte. Se encuestó a un total de 64 docentes, con base en información de la UGEL de 2024.

3.5.2. Muestra

En este estudio, utilizamos un muestreo no probabilístico, es decir, por conveniencia. Esto implicó involucrar a todos los participantes del estudio y recopilar información de cada docente de las escuelas públicas de los primeros



grados de la UGEL Norte. Este método resultó adecuado debido a que la población era pequeña y de fácil acceso. Esto permitió incluir una buena muestra de participantes sin una gran inversión, siguiendo las directrices adecuadas para estudios con grupos más pequeños y específicos (Hernández et al., 2010).

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.6.1. Técnica de la investigación

Se utilizó una encuesta estructurada para recopilar información sobre cómo se sienten, piensan y sus características los docentes de las instituciones públicas de preescolar de la UGEL Norte.

Este proceso se realizó sin modificar el entorno ni el funcionamiento del evento estudiado, asegurando así la imparcialidad de los resultados. La información recopilada se presentó de diversas maneras, como tablas, gráficos e informes escritos. Esto facilitó la comprensión de los resultados y permitió a todos tener una visión más clara de los hallazgos.

3.6.2. Instrumentos de la investigación

En la investigación cuantitativa, los datos se recopilaron mediante un cuestionario. Para obtener respuestas correctas y útiles, era fundamental contar con un cuestionario claro y bien organizado. Se estableció una estructura clara y lógica que facilitó la comprensión de los resultados y ayudó a los encuestados a comprender mejor la información.

3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.7.1. Validación de los instrumentos

Se halló alfa de Cronbach a 0,7 y 0,843, se consideró que la fiabilidad del instrumento es confiable.

3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos

Para comprobar la fiabilidad de una herramienta de medición, utilizamos la prueba alfa de Cronbach. Esta prueba analizó la coherencia de las respuestas de las personas a un conjunto de preguntas destinadas a medir una idea o concepto determinado. Esta prueba comprobó si varios elementos estaban relacionados entre sí y si todos medían lo mismo. El objetivo de este método era garantizar que todos los componentes de la herramienta de medición fueran iguales, lo que contribuye a mantener su fiabilidad y precisión.

3.8. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

3.8.1. Diseño estadístico

Al trabajar con datos ordenados o no numéricos, o cuando estos no se ajustan a un patrón normal, es común utilizar la prueba de correlación de Spearman. En las pruebas de hipótesis, los datos estadísticos no mostraron una veracidad absoluta, pero fueron importantes para decidir si se aceptaba o rechazaba la idea sugerida. Se utilizó un nivel de confianza del 95 % para demostrar que la conexión entre las variables es importante y no solo una coincidencia en el estudio. Es importante recordar que, si bien las pruebas de hipótesis son útiles, no demuestran la certeza absoluta de algo.

3.8.2. Planteamiento de la hipótesis

Contrastación de la hipótesis general

H_i : Existe una relación significativa entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales de los docentes en IEI UGEL Norte 2024.

H_o : No existe una relación significativa entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales de los docentes en IEI UGEL Norte 2024.



Se recopiló información sobre factores importantes, especialmente la estructura familiar y el apoyo emocional que recibe el niño. Esta información se recopiló mediante encuestas, entrevistas, observaciones y otros métodos adecuados para la recopilación de datos. Tras la recopilación de datos, se organizaron en una hoja de cálculo o programa estadístico. Cada variable se colocó en su propia columna y cada participante en una fila separada. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para comprobar si existe una relación entre la estructura familiar y el apoyo socioemocional. Este valor mostró la intensidad y la dirección de la relación entre las variables. Fue adecuado para variables ordenadas o cuando no se cumplía el supuesto de normalidad.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Esta parte del documento presenta una visión clara de los resultados del estudio "Trabajo Colaborativo y Relaciones entre Docentes de Escuelas Preescolares Públicas, UGEL Norte 2024". Para facilitar la comprensión de las conclusiones, los hallazgos se organizan con base en los objetivos específicos mencionados, lo que facilita su interpretación según el objetivo del estudio.

Este estudio detallado nos ayudará a comparar los resultados obtenidos con las ideas iniciales. Esto dará lugar a un debate útil sobre la relación entre los diferentes factores y la educación infantil temprana y cómo esta puede mejorar el trabajo y la formación docente en el futuro.

Tabla 1

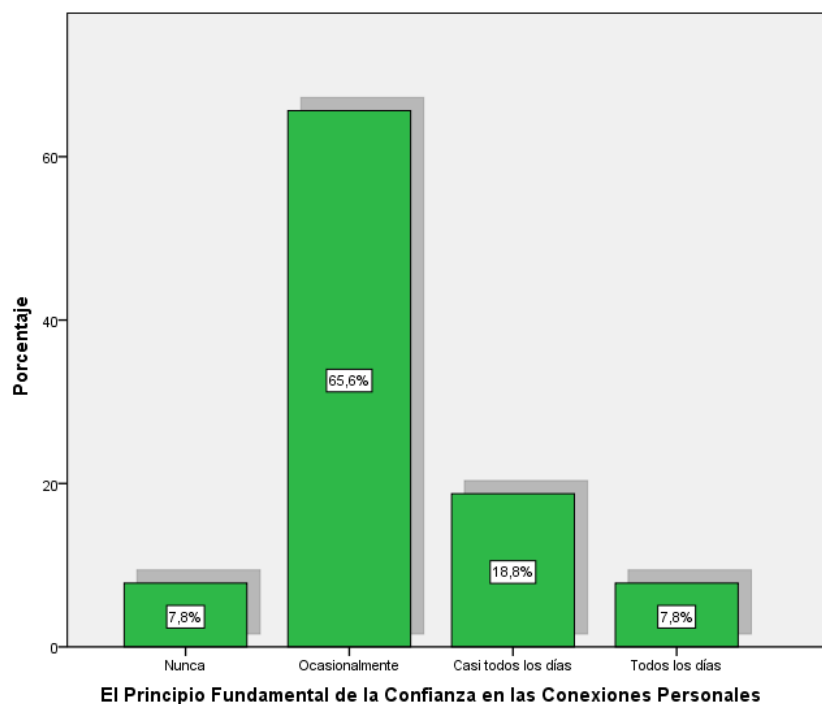
El principio fundamental de la confianza en las conexiones personales

	F	%	% válido	% acumulado
Nunca	5	7,8	7,8	7,8
Ocasionalmente	42	65,6	65,6	73,4
Válido Casi todos los días	12	18,8	18,8	92,2
Todos los días	5	7,8	7,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 1

El principio fundamental de la confianza en las conexiones personales



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 1 y la Figura 1 presentan la frecuencia con la que los docentes experimentan el "Principio Fundamental de la Confianza en las Relaciones Profesionales" en el contexto laboral. La mayoría de los encuestados, un 65,6%, indicó que experimenta confianza en sus relaciones profesionales "Ocasionalmente". Un 18,8% señaló que esto ocurre "Casi todos los días", mientras que un 7,8% lo experimenta "Todos los días". De manera similar, un 7,8% expresó que "Nunca" experimenta confianza en sus relaciones profesionales. Estos resultados sugieren que, para la mayoría de los docentes, la confianza es un elemento presente en sus interacciones laborales, aunque no constituye una constante diaria. La simetría observada entre los porcentajes de los extremos "Nunca" y "Todos los días" podría reflejar una distribución equilibrada de experiencias en los extremos del espectro de confianza en el entorno profesional.

Tabla 2

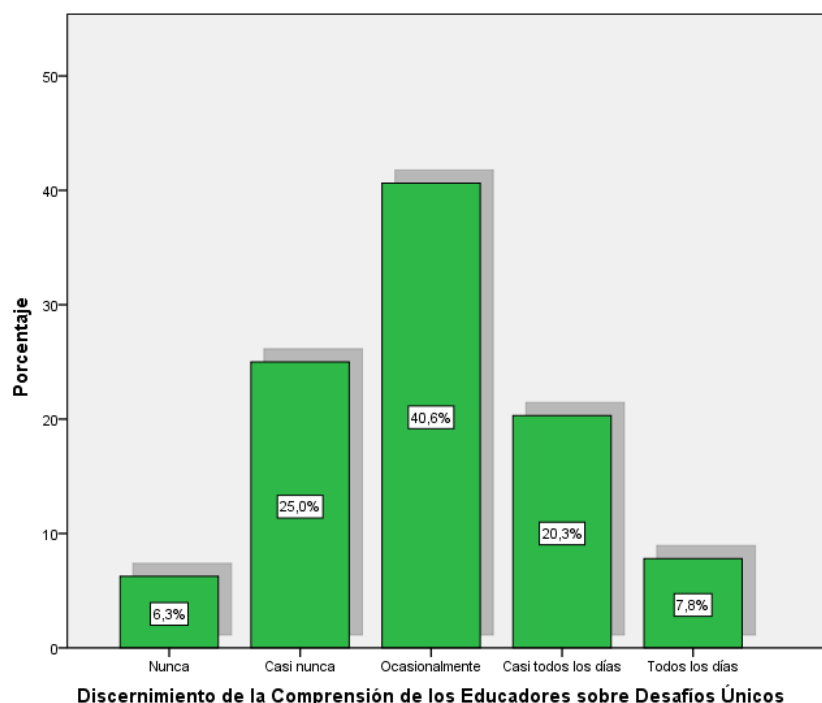
Discernimiento de la Comprensión de los Educadores sobre Desafíos Únicos

	F	%	% válido	% acumulado
Nunca	4	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	16	25,0	25,0	31,3
Ocasionalmente	26	40,6	40,6	71,9
Casi todos los días	13	20,3	20,3	92,2
Todos los días	5	7,8	7,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 2

Discernimiento de la Comprensión de los Educadores sobre Desafíos Únicos



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 2 y la Figura 2 presentan la frecuencia con la que los docentes perciben que sus colegas comprenden sus desafíos únicos en el contexto del trabajo colaborativo. La mayoría, un 40,6%, indicó que esta comprensión ocurre "Ocasionalmente", mientras que el 25% señaló que sucede "Casi nunca". Un 20,3% manifestó que sus colegas comprenden sus desafíos "Casi todos los días", y solo un 7,8% afirmó que esta comprensión se da "Todos los días". Por otro lado, un

6,3% expresó que "Nunca" perciben comprensión por parte de sus colegas respecto a sus desafíos específicos. Estos resultados sugieren que existe una percepción significativa de falta de comprensión constante entre los docentes, con una mayoría que no experimenta esta empatía de manera regular.

Tabla 3

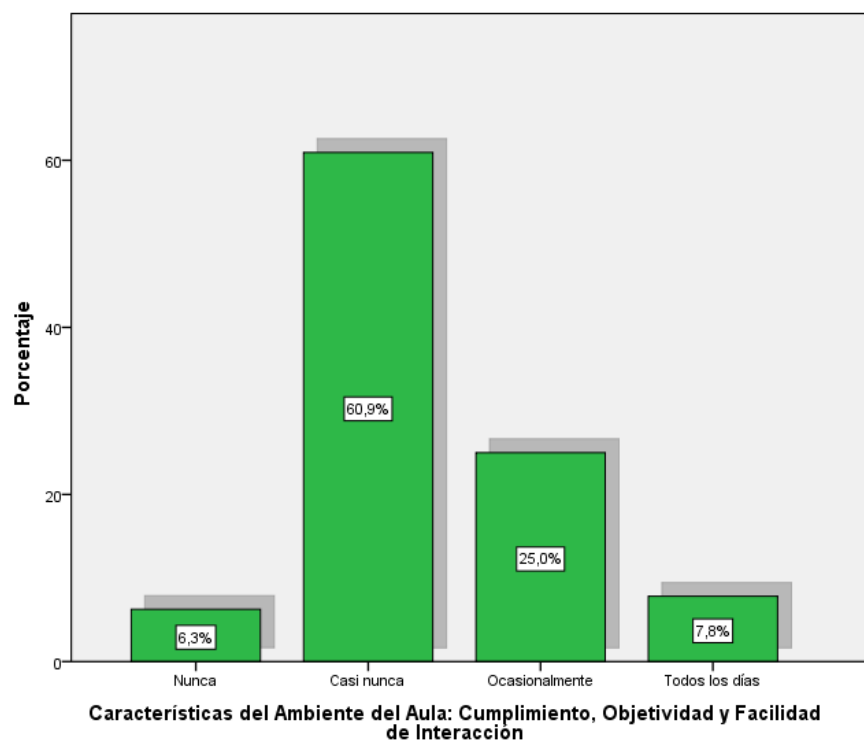
Características: Cumplimiento, Objetividad y Facilidad de Interacción

	F	%	% válido	% acumulado
Nunca	4	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	39	60,9	60,9	67,2
Válido Ocasionalmente	16	25,0	25,0	92,2
Todos los días	5	7,8	7,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 3

Características del Aula: Cumplimiento, Objetividad y Facilidad de Interacción



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 3 y la Figura 3 presentan la percepción de los docentes sobre las características del ambiente laboral en términos de colaboración, objetividad y facilidad de interacción con sus colegas. Una mayoría significativa, el 60,9%, indicó que estas características se presentan "Casi nunca", lo que sugiere que la percepción del ambiente laboral no es positiva para la mayoría de los participantes. Por otro lado, un 25% manifestó que estas características se presentan "Ocasionalmente", mientras que solo un 7,8% afirmó experimentarlas "Todos los días". Es relevante destacar que un 6,3% de los encuestados indicó que nunca percibe estas cualidades en su entorno laboral. Estos resultados evidencian la necesidad de trabajar en la creación de un ambiente laboral que fomente la colaboración, la objetividad y la interacción, asegurando que estas cualidades sean promovidas de manera consistente para fortalecer las dinámicas profesionales y el trabajo en equipo.

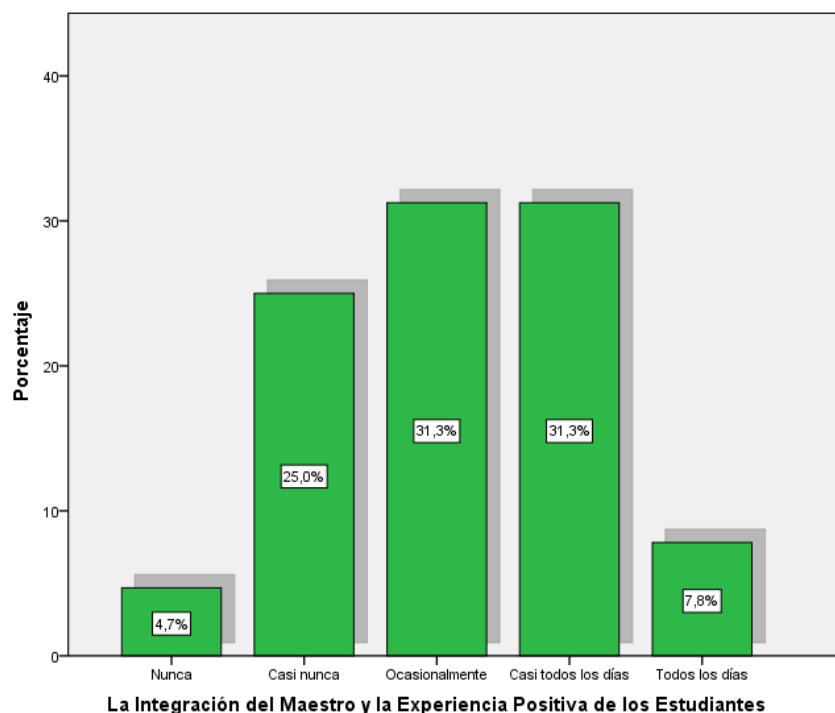
Tabla 4*La Integración del Maestro y la Experiencia Positiva de los Estudiantes*

	F	%	% válido	% acumulado
Nunca	3	4,7	4,7	4,7
Casi nunca	16	25,0	25,0	29,7
Ocasionalmente	20	31,3	31,3	60,9
Válido Casi todos los días	20	31,3	31,3	92,2
Todos los días	5	7,8	7,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 4

La Integración del Maestro y la Experiencia Positiva de los Estudiantes



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 4 y la Figura 4 presentan la frecuencia con la que los docentes reportan una experiencia positiva en relación con la integración y colaboración dentro de los equipos de trabajo en su institución. Una proporción igual del 31,3% de los docentes indicó que esta integración ocurre "Ocasionalmente" y "Casi todos los días", reflejando una variabilidad en la percepción de cómo se involucran en las dinámicas de colaboración profesional. Un 25% señaló que sucede "Casi nunca", mientras que solo un 7,8% afirmó que esta experiencia positiva ocurre "Todos los días". Por otro lado, un 4,7% de los participantes manifestó que "Nunca" perciben esta integración. Estos resultados sugieren que, aunque algunos docentes experimentan un grado moderado de colaboración e integración, existe una oportunidad significativa para fortalecer la consistencia de estas interacciones positivas, promoviendo un entorno más cohesivo y colaborativo en lo laboral.

Tabla 5

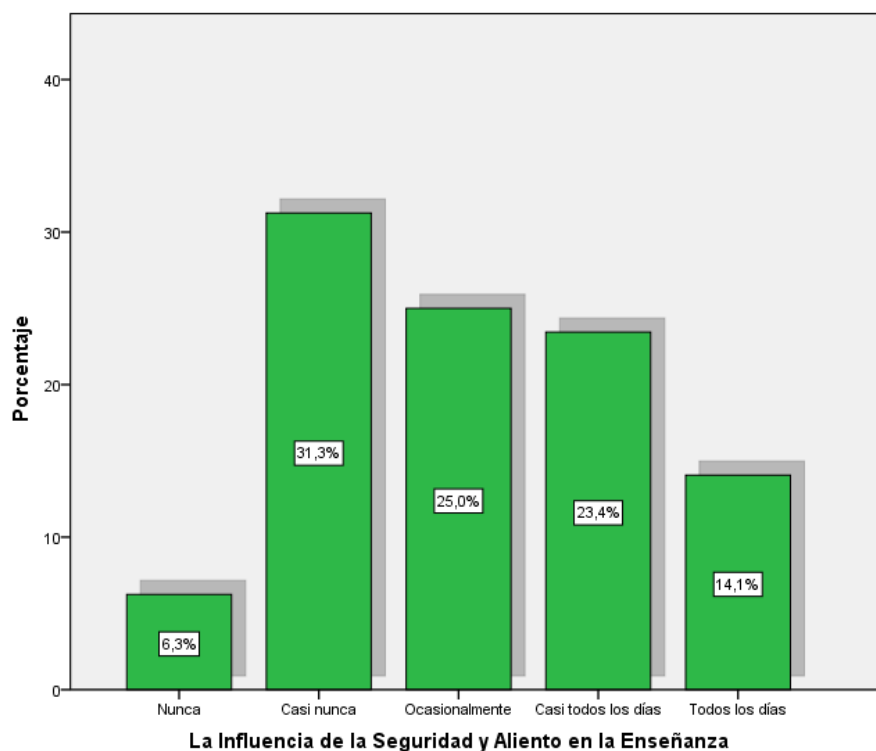
La Influencia de la Seguridad y Aliento en la Enseñanza

	F	%	% válido	% acumulado
Nunca	4	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	20	31,3	31,3	37,5
Válido Ocasionalmente	16	25,0	25,0	62,5
Casi todos los días	15	23,4	23,4	85,9
Todos los días	9	14,1	14,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 5

La Influencia de la Seguridad y Aliento en la Enseñanza



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 5 y la Figura 5 presentan cómo los docentes perciben la influencia de la confianza y el apoyo en las dinámicas de trabajo colaborativo dentro de su institución. Un 31,3% de los encuestados indicó que experimenta esta influencia "Casi nunca", mientras que un 25% la percibe "Ocasionalmente". Un 23,4% manifestó sentir confianza y apoyo en el trabajo colaborativo "Casi todos los días", y un 14,1% afirmó experimentarlo "Todos los días".

En contraste, un 6,3% señaló que "Nunca" percibe estos aspectos en su entorno laboral. Estos resultados sugieren que, aunque existe una presencia moderada de confianza y apoyo en el trabajo colaborativo, no es una experiencia constante para la mayoría de los docentes, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias que refuercen estos valores, asegurando su presencia más consistente en las dinámicas laborales.

Tabla 6

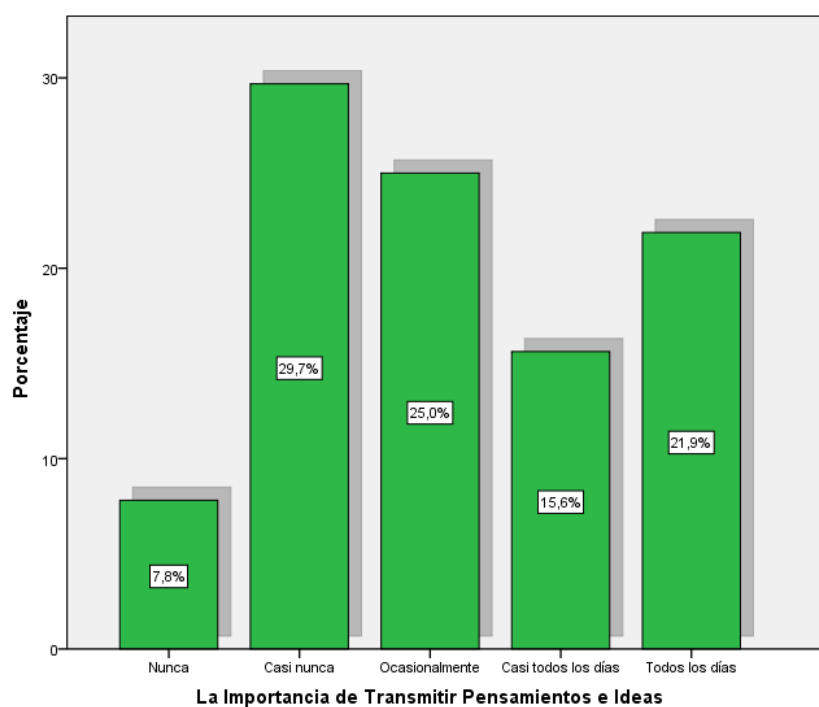
La Importancia de Transmitir Pensamientos e Ideas

	F	%	% válido	% acumulado
Nunca	5	7,8	7,8	7,8
Casi nunca	19	29,7	29,7	37,5
Ocasionalmente	16	25,0	25,0	62,5
Casi todos los días	10	15,6	15,6	78,1
Todos los días	14	21,9	21,9	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 6

La Importancia de Transmitir Pensamientos e Ideas



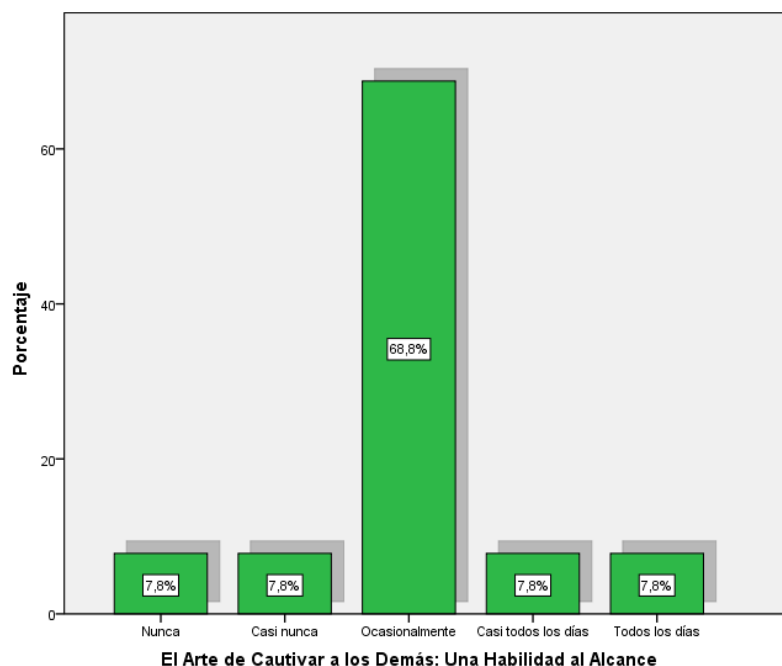
Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 6 y la Figura 6 muestra las percepciones de los individuos sobre la importancia de transmitir pensamientos e ideas. La mayoría, con un 29,7%, cree que esto es importante "Casi nunca", mientras que el 25% lo considera importante "Ocasionalmente". Un 21,9% de los encuestados valora la transmisión de pensamientos e ideas "Todos los días", lo cual indica un reconocimiento significativo de esta habilidad en la comunicación diaria. Sin embargo, solo el 15,6% siente que es importante "Casi todos los días". Un porcentaje menor, el 7,8%, piensa que "Nunca" es importante transmitir sus pensamientos e ideas. Estos resultados pueden sugerir que, aunque hay reconocimiento de la importancia de la comunicación de pensamientos e ideas, no se considera una prioridad constante para muchos de los encuestados.

Tabla 7*El Arte de Cautivar a los Demás: Una Habilidad al Alcance*

	F	%	% válido	% acumulado
Nunca	5	7,8	7,8	7,8
Casi nunca	5	7,8	7,8	15,6
Ocasionalmente	44	68,8	68,8	84,4
Casi todos los días	5	7,8	7,8	92,2
Todos los días	5	7,8	7,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 7*El Arte de Cautivar a los Demás: Una Habilidad al Alcance*

Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 7 y la Figura 7 presentan la frecuencia con la que los docentes perciben tener la habilidad de influir positivamente en sus colegas dentro del contexto del trabajo colaborativo. Una mayoría significativa, el 68,8%, indicó que solo ocasionalmente siente que posee esta habilidad, lo que sugiere que, aunque reconocen su potencial, no lo perciben como una característica constante en sus interacciones profesionales. En contraste, un 7,8% de los docentes se ubicó en cada una de las demás categorías — "Nunca", "Casi nunca", "Casi todos los días" y "Todos los días" — lo que muestra una distribución equilibrada en los extremos del espectro. Algunos raramente o nunca sienten que pueden influir positivamente, mientras que otros creen hacerlo con frecuencia. Estos resultados reflejan una variabilidad significativa en la auto-percepción de esta habilidad comunicativa, subrayando la necesidad de desarrollar estrategias que fortalezcan la confianza y las capacidades de los docentes en el ámbito colaborativo.

Tabla 8

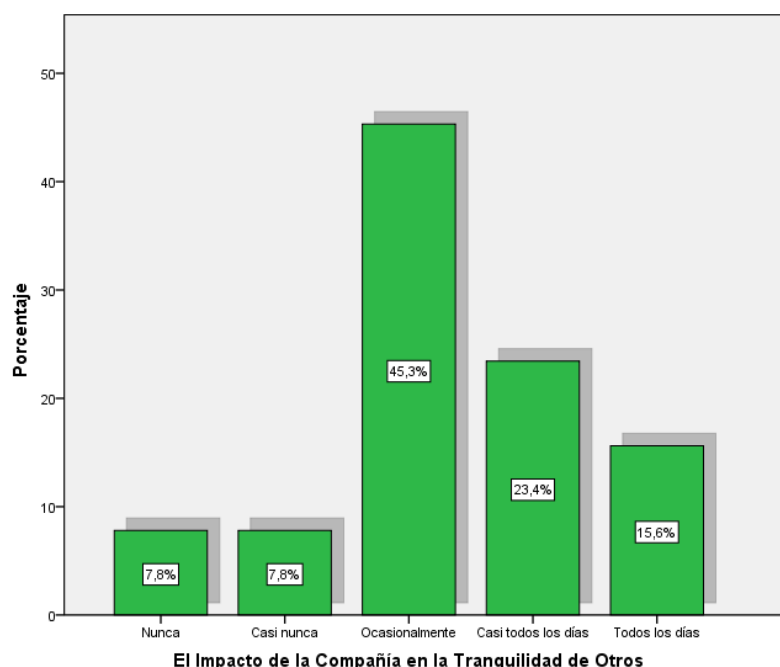
El Impacto de la Compañía en la Tranquilidad de Otros

	F	%	% válido	% acumulado
Nunca	5	7,8	7,8	7,8
Casi nunca	5	7,8	7,8	15,6
Ocasionalmente	29	45,3	45,3	60,9
Casi todos los días	15	23,4	23,4	84,4
Todos los días	10	15,6	15,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 8

El Impacto de la Compañía en la Tranquilidad de Otros



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 8 y la Figura 8 presentan cómo los docentes perciben el impacto de su colaboración en la armonía del equipo de trabajo. La mayoría, un 45,3%, indicó que su participación aporta armonía solo "Ocasionalmente". Un 23,4% percibe que esto ocurre "Casi todos los días", y un 15,6% cree que su colaboración contribuye a la armonía del equipo "Todos los días". En contraste, un 7,8% afirmó que su participación "Nunca" o "Casi nunca" aporta armonía al equipo. Estos

resultados sugieren que, aunque algunos docentes se consideran una influencia positiva constante en la cohesión del equipo, una proporción significativa reconoce contribuir solo de manera ocasional, destacando la necesidad de fortalecer habilidades de colaboración que favorezcan un ambiente de trabajo más armonioso y constante en el entorno educativo.

Tabla 9

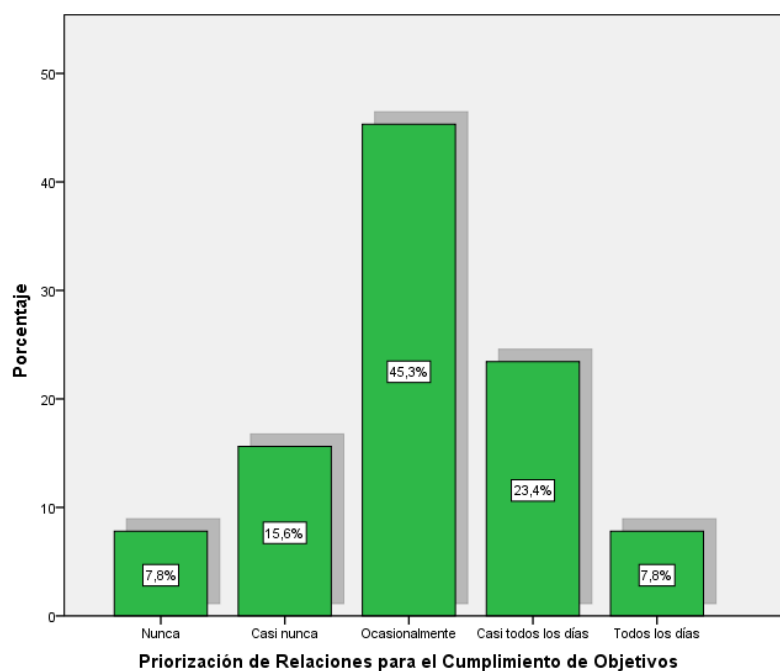
Priorización de Relaciones para el Cumplimiento de Objetivos

	F	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	5	7,8	7,8
	Casi nunca	10	15,6	23,4
	Ocasionalmente	29	45,3	68,8
	Casi todos los días	15	23,4	92,2
	Todos los días	5	7,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 9

Priorización de Relaciones para el Cumplimiento de Objetivos



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 9 y la Figura 9 presentan la percepción de los docentes sobre la frecuencia con la que priorizan las relaciones interpersonales para el logro de objetivos en el trabajo colaborativo. La mayoría, un 45,3%, indicó que priorizan las relaciones "Ocasionalmente". Un 23,4% señaló que lo hacen "Casi todos los días", mientras que solo un 7,8% afirmó hacerlo "Todos los días". En contraste, un 15,6% indicó que lo hace "Casi nunca", y un 7,8% manifestó que "Nunca" priorizan las relaciones para alcanzar sus metas. Estos resultados sugieren que, aunque se reconoce la importancia de las relaciones interpersonales en el trabajo colaborativo, no es una práctica constante para la mayoría de los docentes. Esto resalta la necesidad de promover estrategias que fortalezcan la integración de las relaciones interpersonales como un factor clave en el logro de objetivos colectivos, fomentando una mayor cohesión y efectividad en el equipo de trabajo.

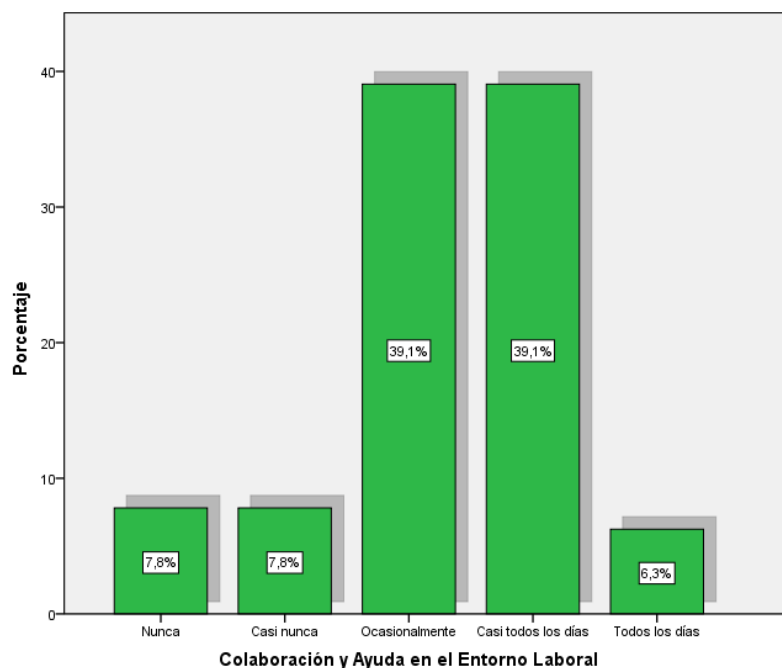
Tabla 10*Colaboración y Ayuda en el Entorno Laboral*

	F	%	% válido	% acumulado
Nunca	5	7,8	7,8	7,8
Casi nunca	5	7,8	7,8	15,6
Ocasionalmente	25	39,1	39,1	54,7
Casi todos los días	25	39,1	39,1	93,8
Todos los días	4	6,3	6,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 10

Colaboración y Ayuda en el Entorno Laboral



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 10 y la Figura 10 presentan las respuestas de los docentes sobre la frecuencia de colaboración y apoyo en el contexto educativo. La mayoría de los encuestados, un 39,1%, indicó que colabora y ayuda en su entorno laboral "Ocasionalmente", mientras que otro 39,1% señaló hacerlo "Casi todos los días". Esto refleja que la colaboración es una práctica relativamente común entre los docentes, aunque no siempre constante. Un 7,8% afirmó colaborar "Casi nunca", y otro 7,8% indicó que "Nunca" participa en actividades colaborativas. Por último, un 6,3% manifestó colaborar "Todos los días". Estos resultados sugieren que, aunque la colaboración está presente, existe una variación en la frecuencia de su práctica, destacando la necesidad de fortalecer estrategias que promuevan una colaboración más consistente y sostenida en el ámbito educativo.

Tabla 11

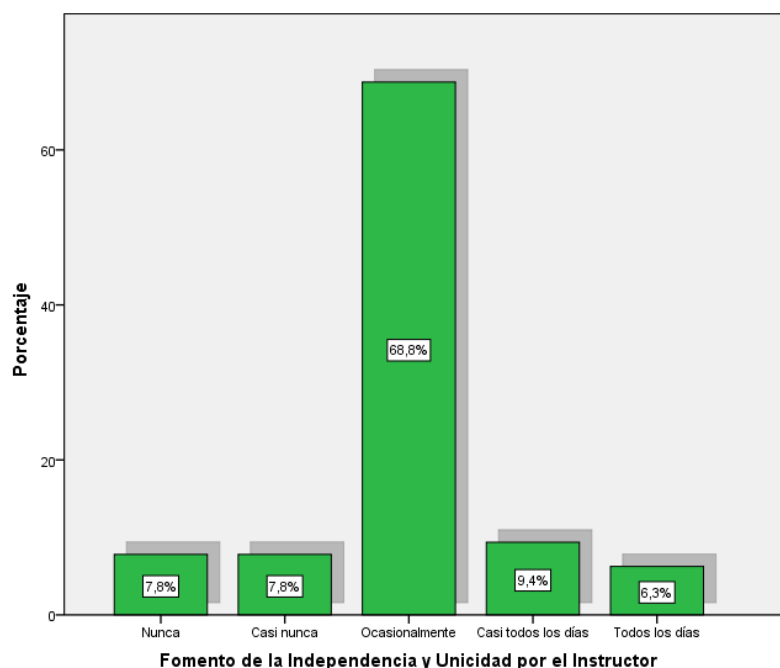
Fomento de la Independencia y Unicidad por el Instructor

	F	%	% válido	% acumulado
Nunca	5	7,8	7,8	7,8
Casi nunca	5	7,8	7,8	15,6
Ocasionalmente	44	68,8	68,8	84,4
Casi todos los días	6	9,4	9,4	93,8
Todos los días	4	6,3	6,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 11

Fomento de la Independencia y Unicidad por el Instructor



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 11 y la Figura 11 presentan cómo los docentes perciben el fomento de la independencia y unicidad dentro de las dinámicas de trabajo colaborativo en el entorno educativo. La mayoría, un 68,8%, indicó que esta promoción ocurre sólo "Ocasionalmente". Un 9,4% señaló que sucede "Casi todos los días", mientras que

un 6,3% afirmó que se da "Todos los días". Por otro lado, un 7,8% manifestó que "Nunca" se fomenta la independencia y unicidad, y otro 7,8% indicó que esto ocurre "Casi nunca". Estos resultados sugieren que, aunque algunos esfuerzos pueden estar presentes, el fomento de estas cualidades no es percibido como una práctica consistente en el entorno colaborativo.

Tabla 12

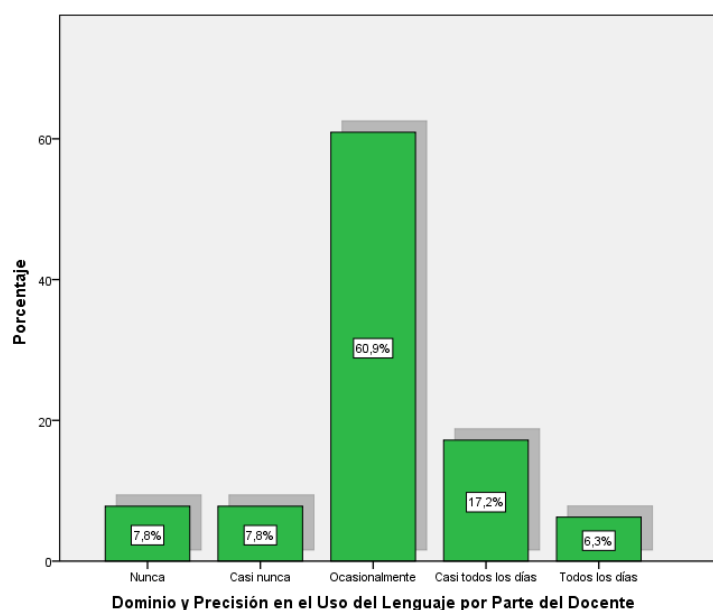
Dominio y Precisión en el Uso del Lenguaje por Parte del Docente

	F	%	% válido	% acumulado
Nunca	5	7,8	7,8	7,8
Casi nunca	5	7,8	7,8	15,6
Ocasionalmente	39	60,9	60,9	76,6
Casi todos los días	11	17,2	17,2	93,8
Todos los días	4	6,3	6,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 12

Dominio y Precisión en el Uso del Lenguaje por Parte del Docente



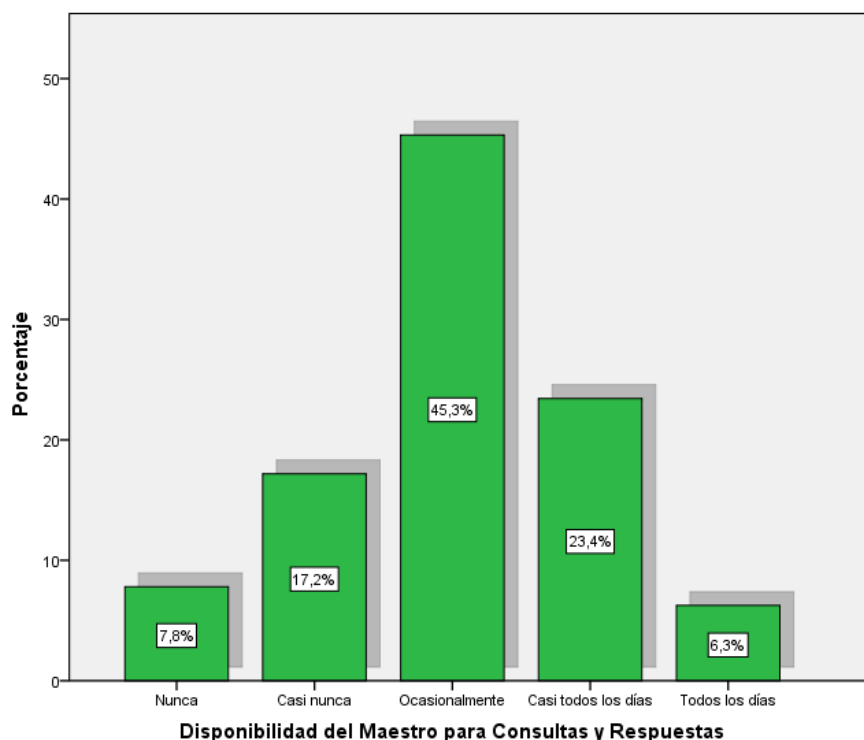
Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 12 y la Figura 12 presentan la percepción de los docentes sobre el dominio y precisión en la comunicación dentro de las dinámicas de trabajo colaborativo. La mayoría, un 60,9%, indicó que estas cualidades se presentan sólo "Ocasionalmente". Un 17,2% manifestó que el dominio y precisión en la comunicación ocurren "Casi todos los días", mientras que un 6,3% afirmó que estas características se evidencian "Todos los días". En contraste, un 7,8% expresó que estas cualidades "Nunca" están presentes, y otro 7,8% indicó que ocurren "Casi nunca". Estos resultados sugieren que, aunque hay una percepción moderada de dominio y precisión en la comunicación, existe una oportunidad significativa para mejorar la consistencia y efectividad de estas habilidades en el entorno colaborativo, lo que podría fortalecer las relaciones interpersonales y la eficacia del trabajo en equipo. Esto destaca la necesidad de implementar estrategias más claras y efectivas para promover la independencia y unicidad de los docentes dentro de las dinámicas grupales.

Tabla 13*Disponibilidad del Maestro para Consultas y Respuestas*

	F	%	% válido	% acumulado
Nunca	5	7,8	7,8	7,8
Casi nunca	11	17,2	17,2	25,0
Ocasionalmente	29	45,3	45,3	70,3
Casi todos los días	15	23,4	23,4	93,8
Todos los días	4	6,3	6,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 13*Disponibilidad del Maestro para Consultas y Respuestas*

Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 13 y la Figura 13 presentan la percepción de los docentes sobre la disponibilidad de sus colegas para colaborar y brindar apoyo en el contexto del trabajo en equipo. La mayoría, un 45,3%, indicó que sus colegas están disponibles para consultas y apoyo "Ocasionalmente". Un 23,4% percibió esta disponibilidad "Casi todos los días", lo que refleja un nivel moderado de accesibilidad, aunque no constante. Un 6,3% afirmó que sus colegas están disponibles "Todos los días". Por otro lado, un 17,2% señaló que esta disponibilidad se presenta "Casi nunca", mientras que un 7,8% indicó que "Nunca" encuentra apoyo o disponibilidad. Estos resultados destacan la necesidad de promover una mayor accesibilidad y disposición para el apoyo mutuo entre los docentes, mejorando así la cohesión y la efectividad del trabajo colaborativo en el entorno educativo.

Tabla 14

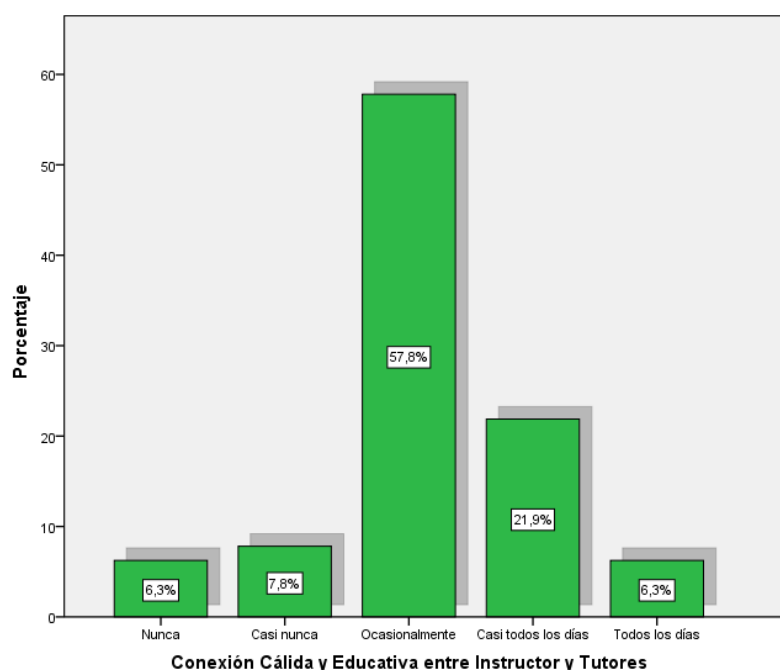
Conexión Cálida y Educativa entre Instructor y Tutores

	F	%	% válido	% acumulado
Nunca	4	6,3	6,3	6,3
Casi nunca	5	7,8	7,8	14,1
Válido Ocasionalmente	37	57,8	57,8	71,9
Casi todos los días	14	21,9	21,9	93,8
Todos los días	4	6,3	6,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 14

Conexión Cálida y Educativa entre Instructor y Tutores



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 14 y la Figura 14 presentan las percepciones de los docentes sobre la calidad de la conexión entre colegas en el entorno colaborativo, calificándola como cálida y profesional. La mayoría, un 57,8%, indicó que esta conexión ocurre "Ocasionalmente", lo que sugiere que, aunque existe, no es una característica constante en las interacciones laborales. Un 21,9% señaló que experimenta este tipo de conexión "Casi todos los días", reflejando una frecuencia más alta de interacciones positivas. Sin embargo, solo un 6,3% afirmó que esta conexión se da

"Todos los días". Por otro lado, un 6,3% manifestó que "Nunca" percibe una conexión cálida y profesional, mientras que un 7,8% indicó que esto sucede "Casi nunca". Estos resultados destacan que, si bien hay interacciones positivas entre colegas, existe un margen significativo para mejorar la frecuencia y consistencia de estas relaciones, promoviendo un ambiente laboral más colaborativo y enriquecedor.

Tabla 15

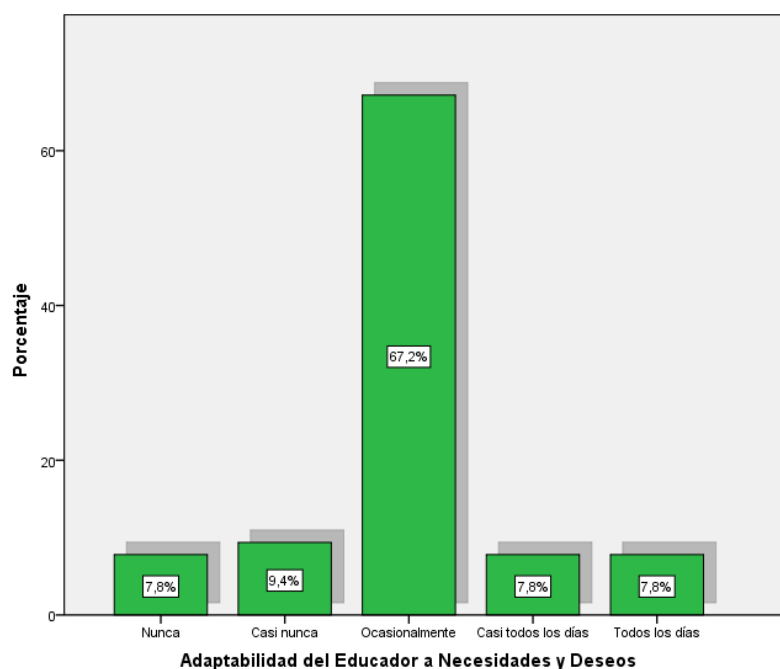
Adaptabilidad del educador a necesidades y deseos

	F	%	% válido	% acumulado
Nunca	5	7,8	7,8	7,8
Casi nunca	6	9,4	9,4	17,2
Válido Ocasionalmente	43	67,2	67,2	84,4
Casi todos los días	5	7,8	7,8	92,2
Todos los días	5	7,8	7,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 15

Adaptabilidad del educador a necesidades y deseos



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 15 y la Figura 15 presentan la percepción de los docentes sobre la adaptabilidad de sus colegas a las necesidades y expectativas del trabajo en equipo. La mayoría, un 67,2%, señaló que esta adaptabilidad ocurre "Ocasionalmente", lo que sugiere que los docentes muestran cierta flexibilidad, pero no de manera constante. Un 9,4% indicó que sus colegas "Casi nunca" son adaptables, mientras que otro 7,8% percibió que "Nunca" se adaptan a las dinámicas y requerimientos del equipo. En el otro extremo, un 7,8% manifestó que esta adaptabilidad ocurre "Casi todos los días", y otro 7,8% señaló que se presenta "Todos los días". Estos resultados reflejan que, aunque hay momentos de flexibilidad y ajuste en las dinámicas colaborativas, existe una oportunidad significativa para fomentar una adaptabilidad más consistente que fortalezca la cohesión y el desempeño del equipo docente.

Contrastación de hipótesis 1

Los datos de las tablas y figuras 1 al 15 reflejan una percepción regular sobre la eficacia y la influencia del trabajo colaborativo en las instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte. Por ejemplo, se observa una tendencia hacia la neutralidad o indecisión en aspectos como la frecuencia de colaboración, la disposición para brindar apoyo y la percepción de adaptabilidad en las dinámicas grupales. Estas opiniones mayoritariamente neutrales sugieren que el impacto del trabajo colaborativo no es percibido como marcadamente positivo ni negativo, indicando una influencia "regular".

Los resultados muestran que la mayoría de los indicadores se sitúan en un rango neutral o presentan variaciones significativas, lo que lleva a concluir que la hipótesis planteada es plausible. El trabajo colaborativo, aunque presente, tiene un impacto regular en las dinámicas laborales, dejando un margen significativo para la mejora en su implementación y efectividad dentro del contexto educativo.

Describir el trabajo colaborativo entre los docentes en las instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte

Tabla 16

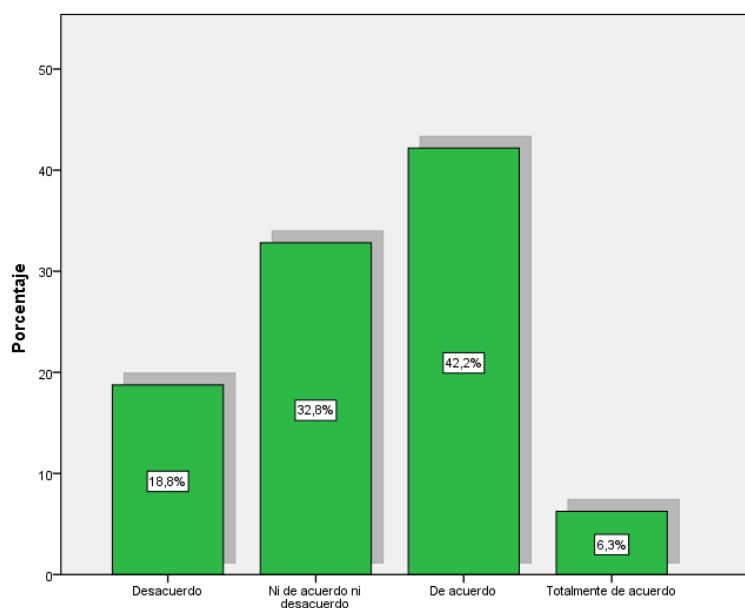
El trabajo colaborativo entre docentes es un aspecto crucial que no se puede pasar por alto

	F	%	% válido	% acumulado
Desacuerdo	12	18,8	18,8	18,8
Ni de acuerdo ni desacuerdo	21	32,8	32,8	51,6
Válido De acuerdo	27	42,2	42,2	93,8
Totalmente de acuerdo	4	6,3	6,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 16

El trabajo colaborativo entre docentes es un aspecto crucial que no se puede pasar por alto



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 16 y la Figura 16 presentan las opiniones de los docentes sobre la importancia del trabajo colaborativo en el contexto educativo. La mayoría, con un 42,2%, expresó estar de acuerdo con la relevancia del trabajo colaborativo, mientras que un 32,8% se situó en una posición neutral, ni de acuerdo ni en

desacuerdo. Un pequeño porcentaje, del 6,3%, manifestó estar totalmente de acuerdo, subrayando una fuerte convicción en la importancia de la colaboración. Por otro lado, un 18,8% de los encuestados expresó estar en desacuerdo con esta práctica. Estos resultados reflejan que, aunque existe un reconocimiento general sobre la importancia del trabajo colaborativo, persiste una diversidad de opiniones y un segmento significativo de docentes que podría necesitar mayor sensibilización o formación sobre los beneficios de estas dinámicas en el ámbito educativo.

Tabla 17

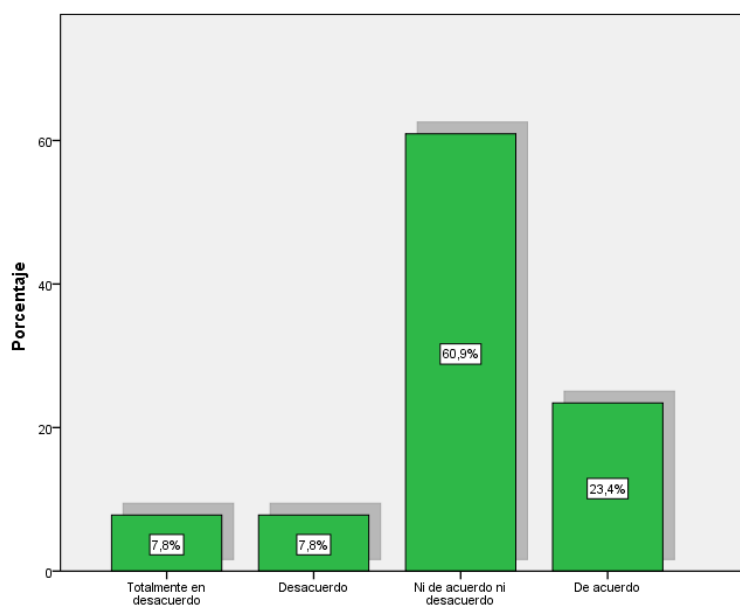
Comunicación entre los docentes para resolución de problemas

	F	%	% válido	% acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	7,8	7,8
	Desacuerdo	5	7,8	15,6
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	39	60,9	76,6
	De acuerdo	15	23,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 17

Comunicación entre los docentes para la resolución de problemas



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 17 y la Figura 17 presentan las opiniones de los docentes sobre su satisfacción con la rapidez en la resolución de problemas dentro del trabajo colaborativo. Una mayoría considerable, el 60,9%, expresó una postura neutral, indicando ni acuerdo ni desacuerdo, lo que podría reflejar incertidumbre o falta de una percepción clara sobre la eficiencia en la resolución de problemas. Un 23,4% de los participantes se mostró de acuerdo con la satisfacción en este aspecto, mientras que un 7,8% manifestó estar totalmente en desacuerdo, evidenciando insatisfacción con la celeridad en el manejo de situaciones colaborativas. Otro 7,8% también expresó desacuerdo, aunque no en un nivel absoluto. Estos resultados destacan la necesidad de mejorar los procesos de resolución de problemas y comunicación dentro del trabajo en equipo, para aumentar la percepción de eficiencia y satisfacción entre los docentes.

Tabla 18

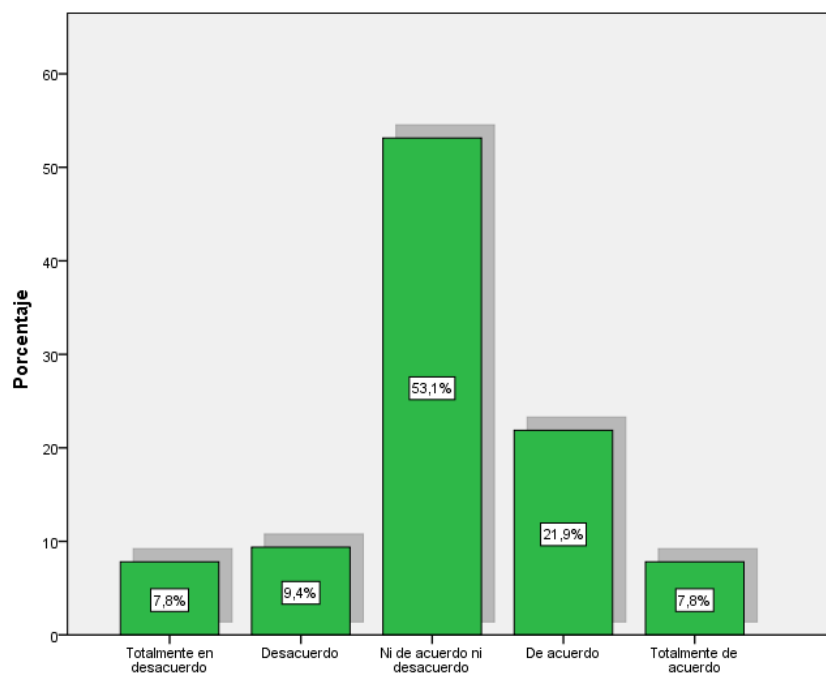
No se debe subestimar la importancia de la confianza entre los docentes

	F	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	7,8	7,8	7,8
Desacuerdo	6	9,4	9,4	17,2
Ni de acuerdo ni desacuerdo	34	53,1	53,1	70,3
De acuerdo	14	21,9	21,9	92,2
Totalmente de acuerdo	5	7,8	7,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 18

No se debe subestimar la importancia de la confianza entre los docentes



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 18 y la Figura 18 presentan la percepción de los docentes sobre la importancia de documentar y registrar información en el contexto del trabajo colaborativo. La mayoría, un 53,1%, adoptó una postura neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría reflejar ambivalencia o falta de una opinión definida respecto al valor de la documentación en las dinámicas colaborativas. Un 21,9% de los docentes estuvo de acuerdo con la importancia del registro de información, mientras que un 7,8% estuvo totalmente de acuerdo, evidenciando una fuerte convicción sobre su relevancia. Por otro lado, un 9,4% expresó desacuerdo y un 7,8% estuvo totalmente en desacuerdo, indicando que existe un segmento que no considera prioritario el registro de la información. Estas opiniones diversas subrayan la necesidad de sensibilizar y formar a los docentes sobre la relevancia de la documentación en la mejora de los procesos colaborativos y la gestión educativa.

Tabla 19

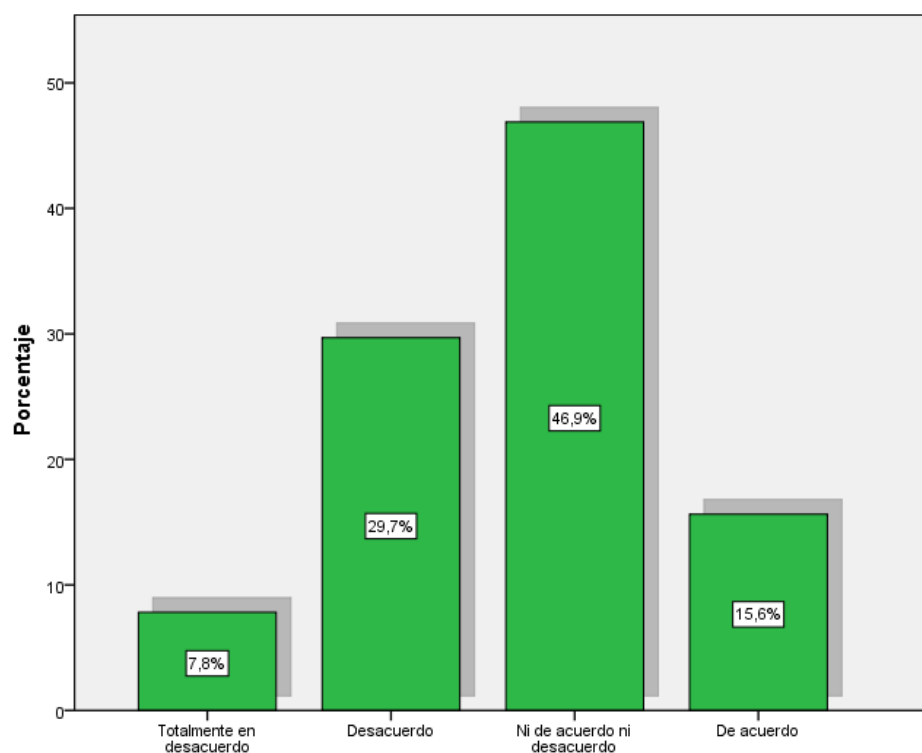
Se valora la comunicación efectiva en los equipos de trabajo docente

	F	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	7,8	7,8	7,8
Desacuerdo	19	29,7	29,7	37,5
Válido Ni de acuerdo ni desacuerdo	30	46,9	46,9	84,4
De acuerdo	10	15,6	15,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 19

Se valora la comunicación efectiva en los equipos de trabajo docente



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 19 y la Figura 19 presentan la valoración de los docentes sobre la comunicación a través de aplicaciones informáticas en el contexto del trabajo colaborativo. Casi la mitad, un 46,9%, adoptó una postura neutral, indicando ni

acuerdo ni desacuerdo, lo que refleja una actitud indecisa o neutral hacia el uso de estas herramientas para la interacción profesional. Un 29,7% expresó desacuerdo con la valoración positiva de estas aplicaciones, lo que podría sugerir una preferencia por métodos tradicionales de comunicación o una percepción de ineficiencia en las herramientas digitales actuales. Por otro lado, un 15,6% estuvo de acuerdo con la valoración positiva, mientras que un pequeño porcentaje, el 7,8%, manifestó estar totalmente en desacuerdo. Estos resultados evidencian una división en las percepciones sobre la efectividad de las aplicaciones informáticas como herramientas de comunicación, con una inclinación general hacia la neutralidad o cierto grado de escepticismo en su uso. Esto resalta la necesidad de promover estrategias que potencien su funcionalidad y aceptación entre los docentes.

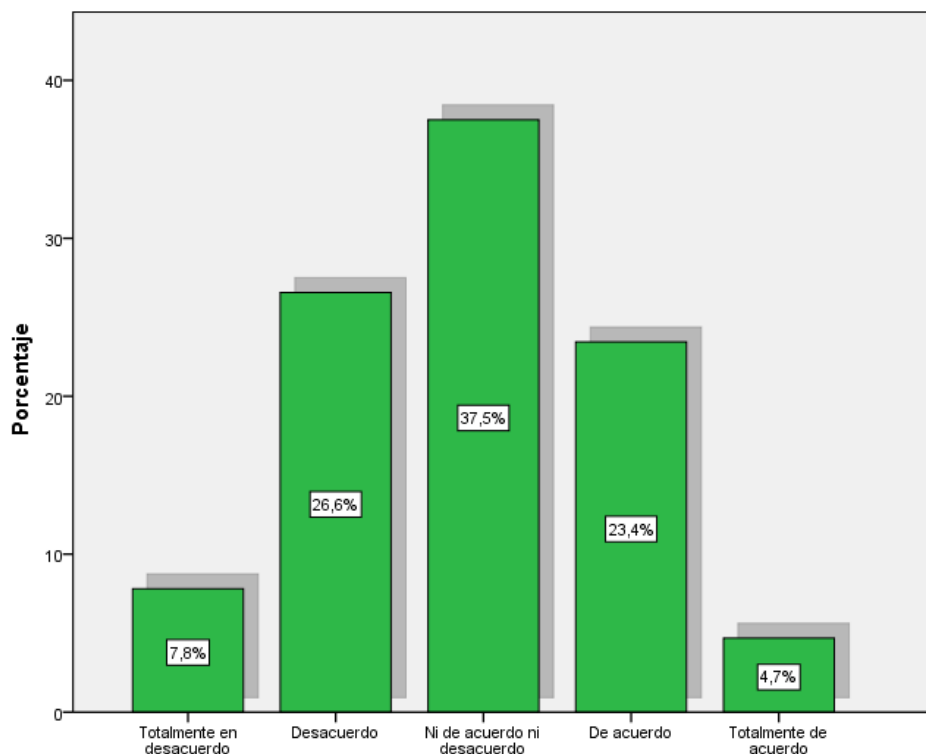
Tabla 20*No subestimar la colaboración en la planificación de actividades educativas*

	F	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	7,8	7,8	7,8
Desacuerdo	17	26,6	26,6	34,4
Ni de acuerdo ni desacuerdo	24	37,5	37,5	71,9
De acuerdo	15	23,4	23,4	95,3
Totalmente de acuerdo	3	4,7	4,7	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 20

No se puede subestimar la importancia de la colaboración de actividades



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 20 y la Figura 20 presentan la percepción de los docentes sobre la importancia de la comunicación asistida en el trabajo colaborativo. Una proporción significativa, el 37,5%, adoptó una postura neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que refleja una opinión indecisa o falta de claridad respecto al valor de esta forma de comunicación. El 26,6% manifestó estar en desacuerdo, sugiriendo que no consideran esencial la comunicación asistida, mientras que un 23,4% expresó estar de acuerdo, mostrando un reconocimiento moderado de su importancia. Solo un 4,7% indicó estar totalmente de acuerdo, destacando una fuerte convicción en su relevancia, mientras que un 7,8% estuvo totalmente en desacuerdo, evidenciando una clara falta de valoración hacia esta práctica. Estos resultados revelan una diversidad de opiniones, con una tendencia general hacia el escepticismo o la

neutralidad, destacando la necesidad de sensibilizar sobre los beneficios potenciales de la comunicación asistida en el entorno educativo.

Tabla 21

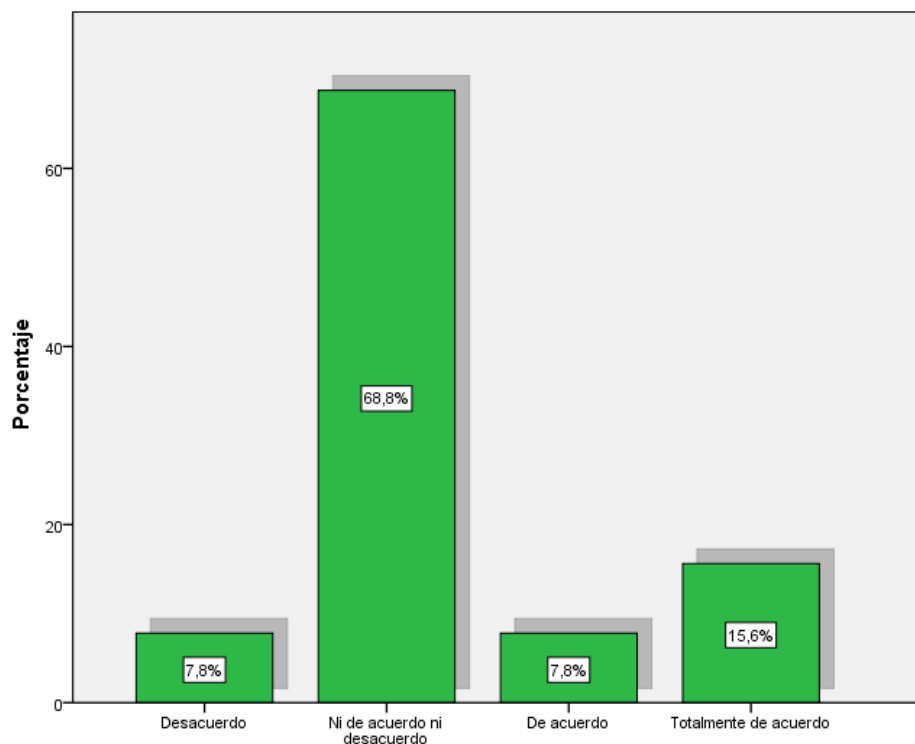
El proceso de trabajo en equipo entre docentes

	F	%	% válido	% acumulado
Desacuerdo	5	7,8	7,8	7,8
Ni de acuerdo ni desacuerdo	44	68,8	68,8	76,6
Válido De acuerdo	5	7,8	7,8	84,4
Totalmente de acuerdo	10	15,6	15,6	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 21

El proceso de trabajo en equipo entre docentes



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 21 y la Figura 21 presentan las opiniones de los docentes sobre la facilidad en el uso de herramientas colaborativas en entornos educativos. La mayoría, un 68,8%, adoptó una postura neutral, indicando ni acuerdo ni desacuerdo, lo que puede reflejar una falta de experiencia o una opinión indefinida respecto a la simplicidad de estas herramientas. Un 15,6% expresó estar totalmente de acuerdo, indicando una fuerte percepción de que el uso de estas herramientas es sencillo, mientras que un 7,8% estuvo de acuerdo, mostrando una aceptación moderada de su facilidad de uso. En contraste, un 7,8% manifestó desacuerdo, sugiriendo que no consideran que estas herramientas sean fáciles de manejar. Estos resultados evidencian que, aunque algunos docentes perciben estas herramientas como accesibles y simples, existe una proporción significativa que no tiene una percepción clara o que no encuentra su uso completamente intuitivo, subrayando la necesidad de capacitaciones que faciliten su adopción.

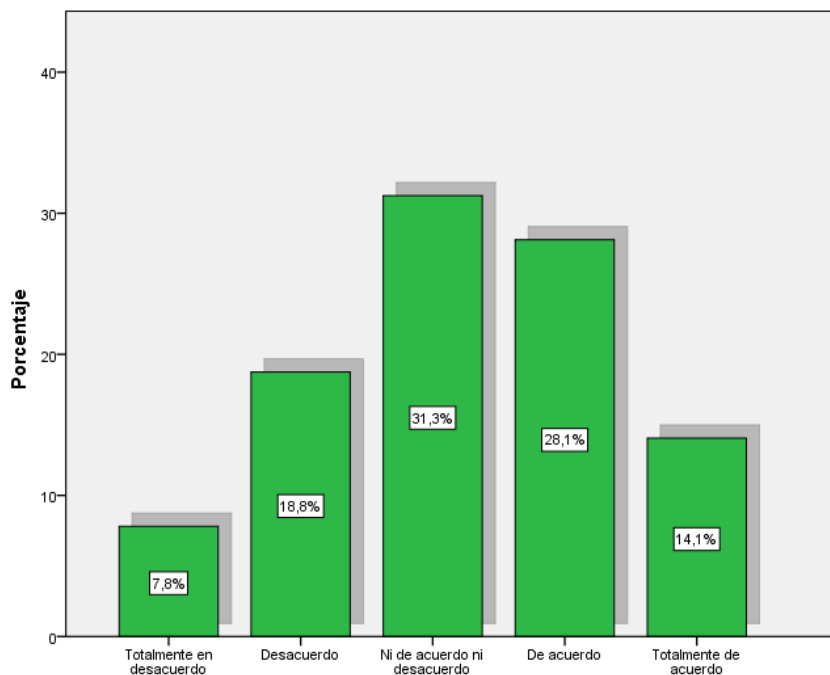
Tabla 22*La confianza en el equipo de trabajo docente es satisfactoria*

	F	%	% válido	% acumulado
Válido	Totalmente desacuerdo en	5	7,8	7,8
	Desacuerdo	12	18,8	26,6
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	20	31,3	57,8
	De acuerdo	18	28,1	85,9
	Totalmente acuerdo de	9	14,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 22

La confianza en el equipo de trabajo docente es satisfactoria



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 22 y la Figura 22 presentan la percepción de los docentes sobre su satisfacción con la conectividad de red en el entorno educativo. Una proporción considerable, el 31,3%, adoptó una posición neutral, indicando ni satisfacción ni insatisfacción definidas. Un 28,1% de los encuestados expresó estar de acuerdo, mostrando una percepción favorable hacia la calidad de la conectividad, mientras que un 14,1% manifestó estar totalmente de acuerdo, reflejando una alta satisfacción con este aspecto. Por otro lado, un 18,8% expresó desacuerdo, señalando cierto nivel de insatisfacción, y un 7,8% estuvo totalmente en desacuerdo, evidenciando una clara insatisfacción con la conectividad. Estos resultados indican que, aunque existe una tendencia general hacia la satisfacción con la conectividad de red, una proporción significativa de los docentes experimenta descontento, subrayando la necesidad de mejorar este aspecto para garantizar un entorno laboral más eficiente y funcional.

Tabla 23

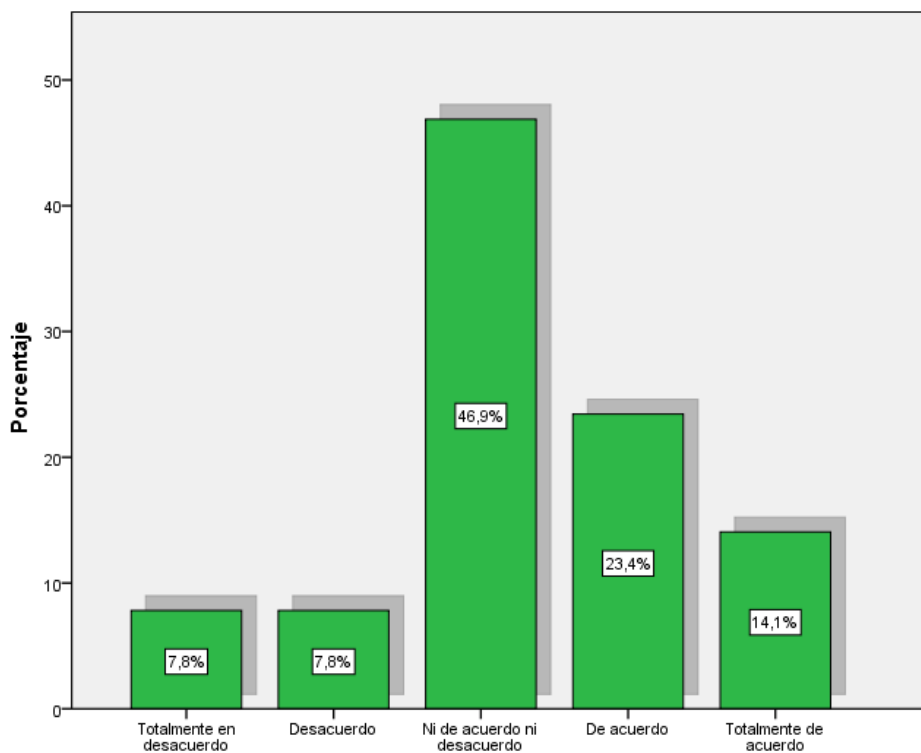
La capacitación para mejorar el trabajo entre docentes es satisfactoria

	F	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	7,8	7,8	7,8
Desacuerdo	5	7,8	7,8	15,6
Ni de acuerdo ni desacuerdo	30	46,9	46,9	62,5
De acuerdo	15	23,4	23,4	85,9
Totalmente de acuerdo	9	14,1	14,1	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 23

La capacitación para mejorar el trabajo entre docentes es satisfactoria



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 23 y la Figura 23 presentan la satisfacción de los docentes con la capacitación recibida en trabajo colaborativo y relaciones interpersonales en el contexto educativo. La mayoría, un 46,9%, adoptó una postura neutral, indicando ni satisfacción ni insatisfacción, lo que podría reflejar una falta de opinión definida o una percepción moderada sobre la calidad de la formación en estas áreas. Un 23,4% expresó estar satisfecho, mientras que un 14,1% manifestó estar totalmente satisfecho, evidenciando que una proporción considerable de docentes valora positivamente la capacitación recibida en trabajo colaborativo. Por otro lado, tanto el "Totalmente en desacuerdo" como el "Desacuerdo" alcanzaron un 7,8% cada uno, indicando que un segmento menor de los encuestados no está conforme con la formación recibida. Estos resultados sugieren que, aunque existe una actitud general de aceptación respecto a la capacitación en trabajo colaborativo y relaciones interpersonales, hay espacio para mejorar la calidad y efectividad de estas capacitaciones, con el fin de incrementar los niveles de satisfacción entre los docentes.

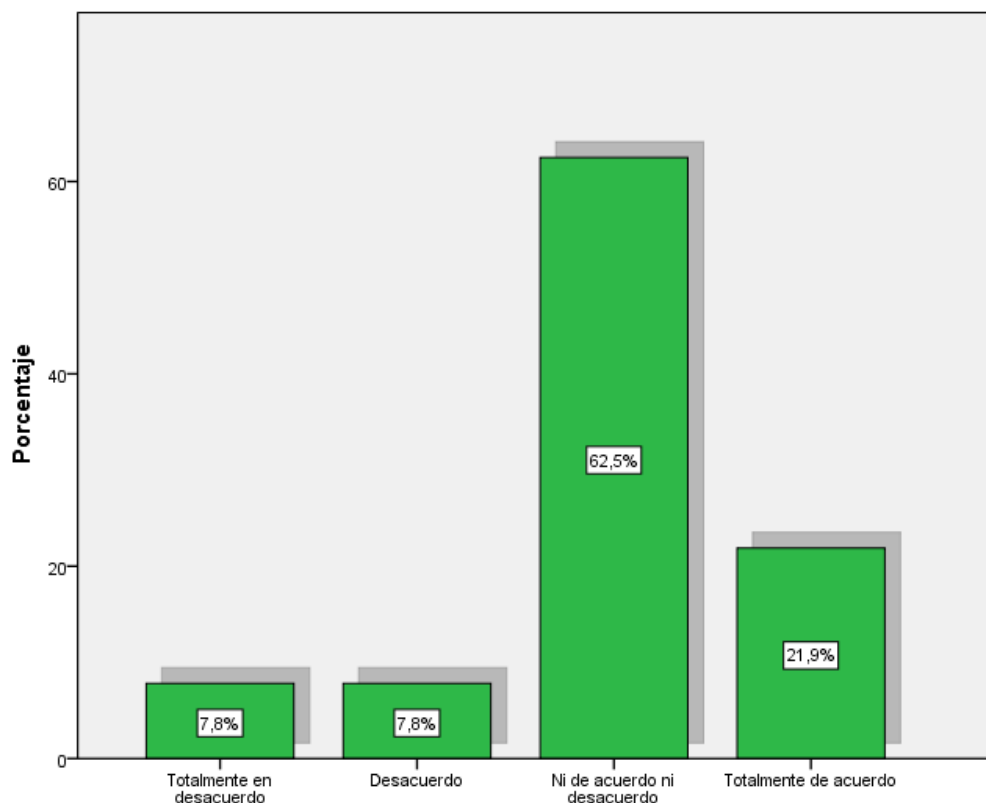
Tabla 24*El apoyo para resolver conflictos entre docentes es satisfactorio*

	F	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	7,8	7,8	7,8
Desacuerdo	5	7,8	7,8	15,6
Válido Ni de acuerdo ni desacuerdo	40	62,5	62,5	78,1
Totalmente de acuerdo	14	21,9	21,9	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 24

El apoyo proporcionado para resolver conflictos entre docentes es satisfactorio



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 24 y la Figura 24 presentan las percepciones de los docentes sobre la valoración del apoyo recibido para fomentar el trabajo colaborativo y mejorar las relaciones interpersonales. La mayoría, un 62,5%, adoptó una posición neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría indicar una falta de opinión clara o experiencias diversas respecto a la calidad de este apoyo. Un 21,9% manifestó estar totalmente de acuerdo, reflejando una alta satisfacción con el apoyo recibido en estas áreas. En contraste, un 7,8% estuvo en desacuerdo y otro 7,8% totalmente en desacuerdo, evidenciando insatisfacción con el respaldo proporcionado para fortalecer estas dinámicas. Estos resultados indican que, si bien existe un segmento que valora positivamente el apoyo recibido, hay una proporción significativa de docentes que no tienen una percepción definida o que están insatisfechos, lo que

resalta la necesidad de mejorar la efectividad y el alcance de estas iniciativas de apoyo.

Tabla 25

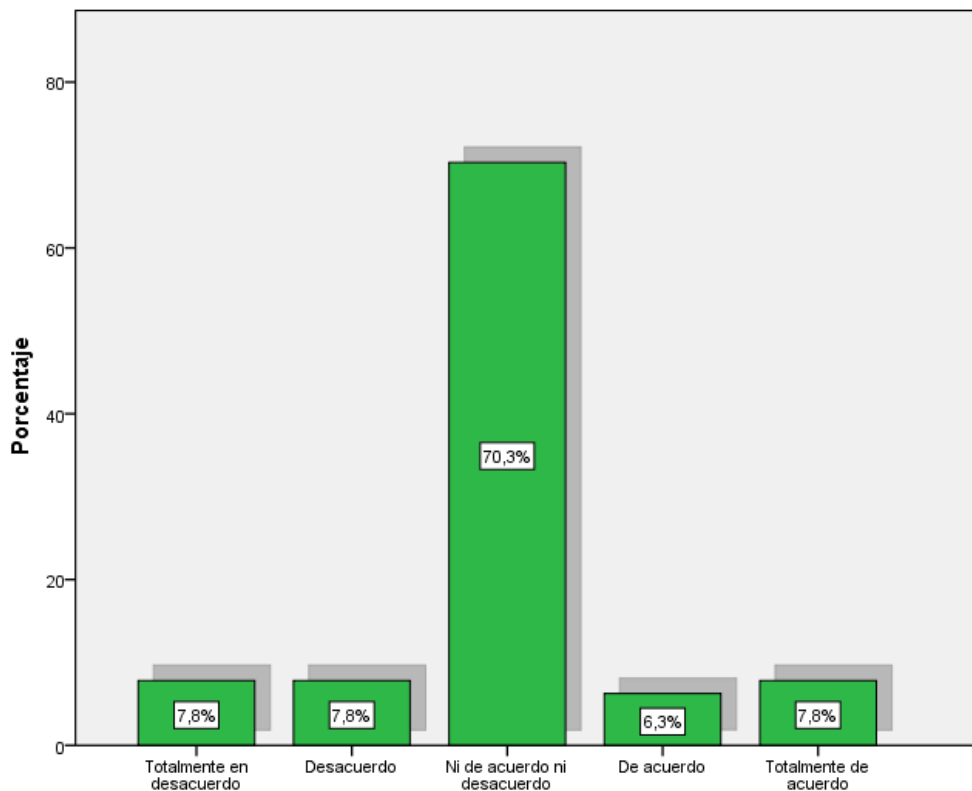
La relevancia del trabajo colaborativo entre docentes merece consideración

		F	%	% válido	% acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	7,8	7,8	7,8
	Desacuerdo	5	7,8	7,8	15,6
	Ni de acuerdo ni desacuerdo	45	70,3	70,3	85,9
	De acuerdo	4	6,3	6,3	92,2
	Totalmente de acuerdo	5	7,8	7,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 25

La relevancia del trabajo colaborativo entre docentes merece consideración



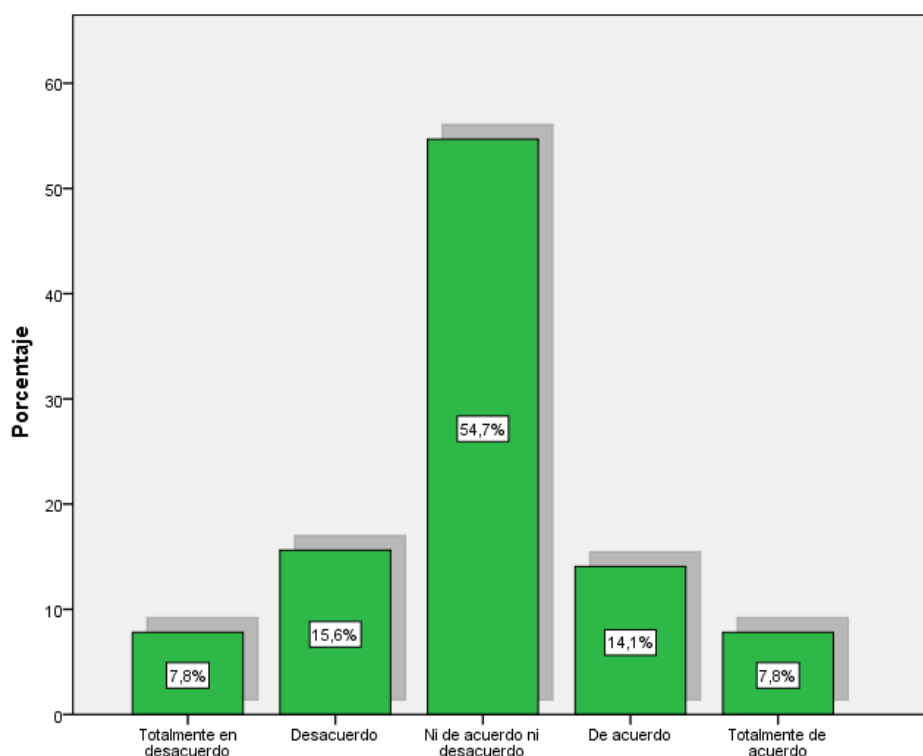
Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 25 y la Figura 25 presentan las opiniones de los docentes sobre la relevancia del trabajo colaborativo en el contexto educativo. Una gran mayoría, el 70,3%, adoptó una postura neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que sugiere una falta de opinión definida o incertidumbre sobre la importancia del trabajo colaborativo en su entorno laboral. Un 7,8% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que indica una valoración clara y positiva de su relevancia, mientras que un 6,3% estuvo de acuerdo, mostrando un reconocimiento de su importancia, pero con menor convicción. Por otro lado, tanto el porcentaje de docentes que estuvieron en desacuerdo como los que estuvieron totalmente en desacuerdo alcanzaron un 7,8%, lo que refleja que existe un segmento menor que no considera el trabajo colaborativo como un elemento crucial. Estos resultados evidencian la necesidad de sensibilizar a los docentes sobre los beneficios del trabajo colaborativo, destacando su impacto positivo en las dinámicas laborales y en la calidad educativa.

Tabla 26*La implementación de estrategias colaborativas entre docentes*

	F	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	7,8	7,8	7,8
Desacuerdo	10	15,6	15,6	23,4
Válido Ni de acuerdo ni desacuerdo	35	54,7	54,7	78,1
De acuerdo	9	14,1	14,1	92,2
Totalmente de acuerdo	5	7,8	7,8	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 26*La implementación de estrategias colaborativas entre docentes*

Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 26 y la Figura 26 presentan las opiniones de los docentes sobre la exploración de estrategias para mejorar el trabajo colaborativo en el contexto educativo. La mayoría, un 54,7%, adoptó una postura neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría interpretarse como una falta de conocimiento, experiencia o interés definido en este tema. Un 14,1% estuvo de acuerdo con la importancia de explorar estrategias para fortalecer el trabajo colaborativo, mientras que un 7,8% manifestó estar totalmente de acuerdo, indicando una valoración positiva y clara de estas iniciativas. En contraste, un 15,6% expresó desacuerdo, y un 7,8% estuvo totalmente en desacuerdo, lo que refleja un segmento que no considera beneficiosa o necesaria la exploración de nuevas estrategias colaborativas. Estos resultados sugieren una diversidad de percepciones, con una

inclinación notable hacia la ambivalencia, destacando la necesidad de sensibilizar sobre los beneficios y la relevancia del trabajo colaborativo en el entorno docente.

Tabla 27

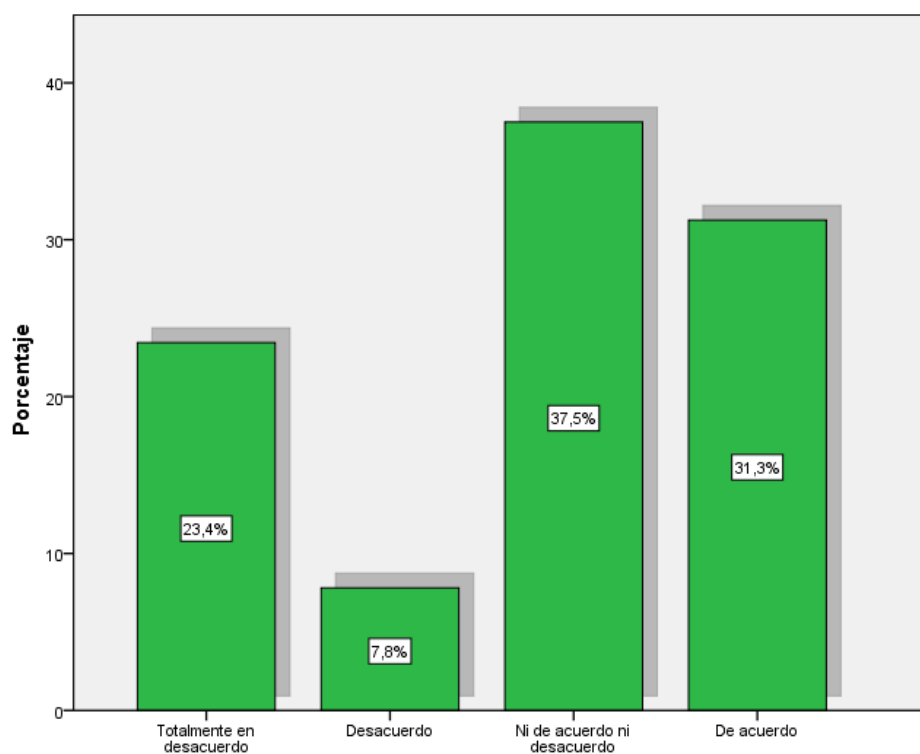
Se toma en consideración la relevancia de la colaboración docente

	F	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	15	23,4	23,4	23,4
Desacuerdo	5	7,8	7,8	31,3
Válido Ni de acuerdo ni desacuerdo	24	37,5	37,5	68,8
De acuerdo	20	31,3	31,3	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 27

La relevancia de la colaboración para mejorar las dinámicas interpersonales



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 27 y la Figura 27 presentan las percepciones de los docentes sobre la importancia del trabajo colaborativo para la resolución de conflictos en el entorno educativo. La mayoría, un 37,5%, adoptó una postura neutral, indicando ni acuerdo ni desacuerdo, lo que refleja incertidumbre o una falta de posición definida respecto a la efectividad del trabajo colaborativo en este aspecto. Un 31,3% estuvo de acuerdo, mostrando una valoración positiva hacia el impacto del trabajo colaborativo en la resolución de conflictos, mientras que un 7,8% manifestó estar totalmente de acuerdo, indicando una fuerte convicción en su relevancia. Por otro lado, un 23,4% expresó desacuerdo, y un 7,8% estuvo totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que una proporción significativa de docentes no considera que el trabajo colaborativo sea crucial para abordar y resolver conflictos en su entorno. Estos resultados evidencian la necesidad de reforzar la sensibilización y formación sobre las ventajas del trabajo colaborativo para fortalecer la cohesión y la resolución de problemas en el ámbito educativo.

Tabla 28

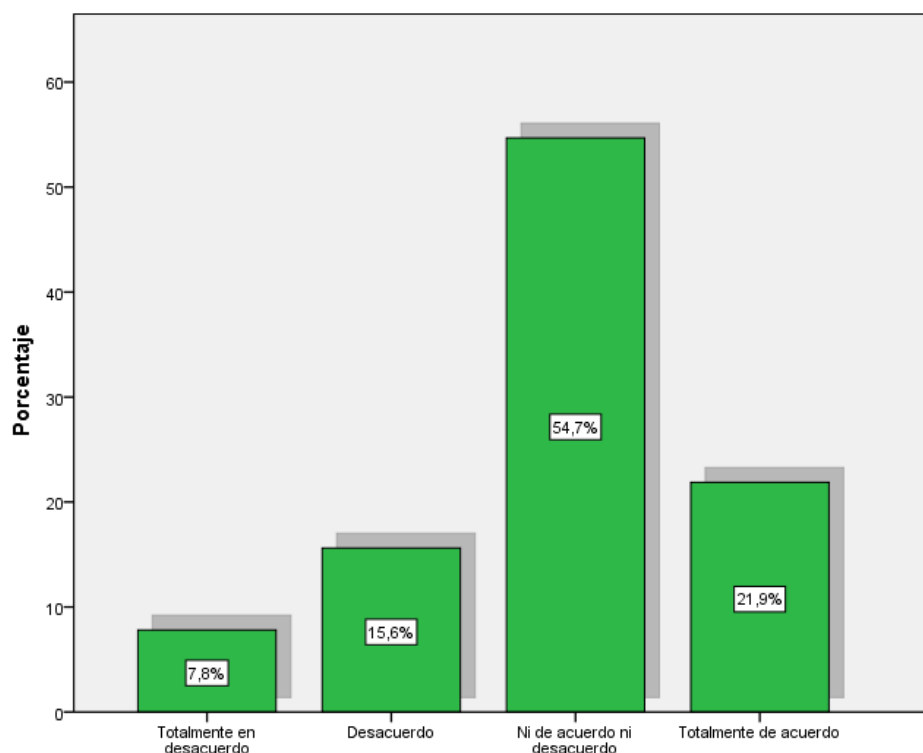
La importancia del trabajo colaborativo para mejorar el ambiente laboral

	F	%	% válido	% acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	7,8	7,8	7,8
Desacuerdo	10	15,6	15,6	23,4
Válido Ni de acuerdo ni desacuerdo	35	54,7	54,7	78,1
Totalmente de acuerdo	14	21,9	21,9	100,0
Total	64	100,0	100,0	

Nota. Encuesta desarrollada

Figura 28

La importancia del trabajo colaborativo para mejorar el ambiente laboral



Nota. Encuesta desarrollada

La Tabla 28 y la Figura 28 presentan las percepciones de los docentes sobre el impacto del trabajo colaborativo en la mejora de la calidad educativa. La mayoría, un 54,7%, adoptó una postura neutral, indicando ni acuerdo ni desacuerdo, lo que sugiere que no tienen una opinión clara o que no han percibido un impacto significativo del trabajo colaborativo en la calidad educativa. Un 21,9% estuvo totalmente de acuerdo, mostrando una fuerte convicción sobre los beneficios del trabajo colaborativo en este ámbito, mientras que un 15,6% expresó desacuerdo, posiblemente debido a experiencias negativas o a la falta de estrategias colaborativas efectivas. Por último, un 7,8% manifestó estar totalmente en desacuerdo, indicando una clara percepción de que el trabajo colaborativo no contribuye a la mejora de la calidad educativa. Estos resultados reflejan una posible brecha en la percepción o en la implementación efectiva de estrategias



colaborativas en el entorno docente, destacando la necesidad de promover su aplicación y sensibilizar sobre sus beneficios.

Contrastación de hipótesis 2

Los datos obtenidos de las tablas y figuras del 16 al 28 revelan una tendencia predominante hacia la neutralidad en las percepciones relacionadas con la calidad del trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales entre los docentes. No se identificaron indicadores que reflejen percepciones extremadamente positivas ni negativas en la mayoría de las categorías evaluadas. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de que la calidad del trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en las instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte se considera regular, lo que sugiere áreas de mejora para fortalecer estas dinámicas en el entorno educativo.

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Al haber desarrollado el presente trabajo de investigación con los resultados obtenidos se efectúa la contrastación de hipótesis de investigación de la siguiente manera:

Contrastación de la hipótesis general

Hi: Existe una relación positiva entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales de los docentes en las IEI UGEL Norte 2024.

H0: No Existe una relación positiva entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales de los docentes en las IEI UGEL Norte 2024.

Tabla 29

Correlación entre la tecnología digital en el comportamiento según relaciones interpersonales

			TRABAJO COLABORATIVO	TECNOLOGÍA DIGITAL
Rho de	RELACIONES INTERPERSONALES	Coefficiente de correlación	1,000	,516**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	64	64
Spearman	TRABAJO COLABORATIVO	Coefficiente de correlación	,516**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	64	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 29 se observa una relación positiva entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte, evidenciada por la prueba de Correlación de Rho de Spearman, que arrojó un coeficiente de 0,516 con un nivel de significancia de 0,000. Estos resultados permiten validar la hipótesis planteada, la cual establece que: Existe una relación positiva entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones públicas del nivel inicial de la



UGEL Norte en 2024. Esto confirma que el fortalecimiento de las dinámicas colaborativas contribuye a mejorar la calidad de las relaciones interpersonales en el ámbito educativo.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Se coincide con lo señalado por Calva et al. (2019), quienes destacan cómo los individuos construyen relaciones a través de dinámicas colaborativas sin plena conciencia de su potencial, lo que resuena con los hallazgos en las instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte, donde el trabajo colaborativo tiene una influencia regular, sin resultados extremadamente positivos o negativos. Esta tendencia hacia la neutralidad puede reflejar una falta de formación y estrategias para maximizar los beneficios del trabajo colaborativo en las relaciones interpersonales. Los hallazgos de Moreno & Pérez (2018) y Specht et al. (2016) subrayan la importancia de la comunicación y la construcción emocional en el ámbito laboral. En el caso de la UGEL Norte, la comunicación dentro de los equipos de trabajo juega un rol fundamental en las relaciones interpersonales, aunque la percepción es predominantemente neutral.

El estudio de Bojórquez (2021), que identifica una relación significativa entre la colaboración y la eficacia en proyectos de infraestructura, difiere del contexto educativo evaluado, donde el impacto del trabajo colaborativo no parece ser tan marcado. Esto podría indicar que la efectividad del trabajo en equipo varía considerablemente dependiendo del entorno y del objetivo al que se aplique. A diferencia de los estudios de Mariño (2019) y Portocarrero (2022), que analizan cómo las dinámicas grupales influyen en aspectos como el desarrollo personal y emocional, el enfoque en las instituciones de la UGEL Norte.



CONCLUSIONES

PRIMERA. se determinó que el trabajo colaborativo tiene una relación positiva con las relaciones interpersonales en las instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte. La prueba de Correlación de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0,516, lo que indica una relación positiva moderada, con un valor p significativo de 0,000. Este resultado valida la hipótesis propuesta y señala que el fortalecimiento del trabajo colaborativo es un factor clave para mejorar las dinámicas interpersonales entre los docentes. Estos hallazgos aportan una base empírica para la implementación de estrategias que fomenten la colaboración en el entorno educativo, con miras a fortalecer las interacciones sociales y profesionales.

SEGUNDA. se describió los datos de las tablas y figuras 1 al 15 revelaron que la percepción general sobre la eficacia y la influencia del trabajo colaborativo en las instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte es de carácter regular. La neutralidad predominante en aspectos como la comunicación, la distribución de responsabilidades y la resolución de conflictos sugiere que el trabajo colaborativo no ha generado un impacto claramente positivo ni negativo en estas dinámicas. Aunque se reconoce su importancia, la integración y aplicación efectiva de estrategias colaborativas aún no alcanzan un nivel que produzca cambios notables en el ambiente laboral docente.

TERCERA. se analizó a partir de los datos de las tablas y figuras 16 al 28, se determinó que las relaciones interpersonales entre los docentes en las instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte presentan un carácter regular. La ausencia de percepciones extremadamente positivas o negativas, así como la tendencia hacia la neutralidad, refleja interacciones que no destacan por ser



especialmente favorables ni desfavorables. Este hallazgo subraya la necesidad de implementar estrategias específicas para fortalecer las relaciones interpersonales, dado que un entorno neutral podría estar limitando el desarrollo de un clima laboral más positivo y colaborativo que contribuya de manera significativa al desempeño y bienestar de los docentes.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. a la UGEL Norte de Arequipa, realizar una revisión integral del enfoque actual hacia el trabajo colaborativo en las instituciones públicas del nivel inicial. Es crucial desarrollar programas de capacitación para docentes que promuevan la implementación efectiva de estrategias colaborativas, destacando su impacto en la mejora de la comunicación y la cooperación dentro del equipo docente. Además, sería beneficioso implementar proyectos colaborativos que incluyan actividades estructuradas para fortalecer las relaciones interpersonales entre los docentes, asegurando que estas prácticas se conviertan en herramientas que favorezcan un entorno laboral armónico y productivo.

SEGUNDA. a los docentes de las instituciones de la UGEL Norte de Arequipa se recomienda la creación de un comité de colaboración educativa que integre a docentes, directivos y, en lo posible, representantes de los padres de familia. Este comité podría evaluar y diseñar estrategias para optimizar la colaboración dentro de las instituciones, alineándose con los objetivos educativos establecidos. Asimismo, sería provechoso establecer alianzas con expertos en gestión educativa para adoptar mejores prácticas que refuercen el trabajo en equipo. El objetivo debe ser consolidar dinámicas colaborativas significativas que impulsen el desarrollo profesional y el desempeño colectivo de los docentes.

TERCERA. a los docentes de las instituciones de la UGEL Norte de Arequipa, implementar iniciativas que promuevan habilidades interpersonales a través de actividades grupales estructuradas, simulaciones de trabajo colaborativo y ejercicios de resolución de conflictos, utilizando recursos tecnológicos como apoyo complementario. Estas iniciativas podrían apoyarse en plataformas digitales que



permitan documentar y evaluar el progreso en las relaciones interpersonales de los docentes. Además, involucrar activamente a los docentes en el diseño de estas actividades garantizaría su relevancia y efectividad, asegurando que respondan a las necesidades reales del equipo y contribuyan al fortalecimiento de un ambiente laboral positivo y cohesionado.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baggio, M., & Erdmann, A. (2015). Relaciones/interacciones establecidas por la enfermería y el profesional de la salud. *Cogitare Enferm*, 20(3). <https://doi.org/10.5380/ce.v20i3.41177>
- Bascón, M. (2012). Conflictividad y violencia de género en adolescentes. *Prisma Social*, 11, 260–263.
- Bojórquez, F. (2021). *Tecnología digital y control de obras de infraestructura vial* [UCV]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70982>
- Calva, D., Galarza, A., & Sare, F. (2019). Las redes sociales y las relaciones interpersonales de las nuevas generaciones de ecuatorianos. *Conrado*, 15(66).
- Cornejo, M., & Tapia, M. (2011). Redes sociales y relaciones interpersonales en internet, 7(24), 219–229. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18426920010%0A>
- Díaz, D., et al. (2014). Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del desempeño laboral. *Papeles Del Psicólogo*, 35(2), 115–121. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77831095004>
- DuBrin, A. (2008). Relaciones humanas. *Comportamiento Humano En El Trabajo*.
- Fernandes, H., et al. (2015). Relaciones interpersonales en el trabajo del equipo multiprofesional de la unidad de salud de la familia. *J Res: Fundam Care*, 7(1). <https://doi.org/10.9789/2175-5361.2015.v7i1.1915-1926>
- Fernández, N. (2017). Compendio de lecturas. *Habilidades Blandas*.
- Gonzalez, B. (2017). *Quora*. <https://es.quora.com/Qu%C3%A9-son-las-tecnolog%C3%ADas-digitales>
- Hanco, M., Carpio, A., Laura, Z., & Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral Puno. *Comuni@cción*, 12(3). <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>



- Hernández, R., Fernández, C., & Del Pilar, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edición). www.elosopanda.com|jamespoetrodriguez.com
- Mariño, Y. (2019). *Habilidades interpersonales en estudiantes con alto consumo de tecnología digital Lima, 2019* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39882>
- Moreno, S., & Perez, E. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral. *Revista CES Derecho*. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Muriel, D., & San Salvador, V. (2017). Tecnología digital y nuevas formas de ocio. *Deusto Digital*.
- NÉDONCELLE, M. (1942). La réciprocité des consciences. *Essai Sur La Nature de La Personne*.
- Portocarrero, A. (2022). *Sentido de vida en adultos mayores que usan tecnología digital, Lima - Perú*. <http://hdl.handle.net/10757/660607>
- Rodrigues, I., et al. (2016). Dificultades e instalaciones en el trabajo de cuidados intensivos: la perspectiva del personal de enfermería. *J Res: Fundam Care*, 8(3). <http://www.seer.unirio.br/index.php/cuidadofundamental/article/view/3881/pdf>
- Santos, E., Rodrigues, K., & Pantoja, A. (2015). Atividades grupais. *Ocupación Cad Ter*, 23(4), 879–888. <http://doi.editoracubo.com.br/10.4322/0104-4931.ctoRE0588>
- Specht, J., Pereira, L., Pintanela, D., Tomaschewski, J., Devos, E., & Diniz, É. (2016). Impactos en las relaciones interpersonales. *Florianópolis*. <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0057>
- Trajano, M., Gontijo, D., Silva, M., Aquino, J., & Monteiro, E. (2017). Relaciones interpersonales perspectiva de los trabajadores de enfermería:



un estudio exploratorio. *Braz J Nurs*, 6(1).

<http://www.objnursing.uff.br/index.php/nursing/article/view/5530>

Vasconcelos, R., et al. (2017). La comunicación en la relación entre líderes y líderes en el contexto de la enfermería. *Rev Enferm UFPE*.

<https://doi.org/10.5205/reuol.11138-99362-1-SM.1111sup201729>

Wiemann, M. (2011). La comunicación en las relaciones interpersonales. *Editorial UOC. España*.



ANEXO



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	Metodología
	¿Cuál es la relación entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales de los docentes en instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte 2024?	Determinar la relación entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales de los docentes en instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte 2024.	Existe una relación significativa entre el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales de los docentes en instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte 2024.	Variable 1 Trabajo Colaborativo Variable 2	Nivel: Descriptivo-Correlacional. El diseño que se utilizó es no experimental. La investigación es de tipo cuantitativo.
ESPECIFICOS	¿Cómo se manifiesta el trabajo colaborativo entre los docentes en las instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte?	Describir el trabajo colaborativo entre los docentes en las instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte.	El trabajo colaborativo entre los docentes en instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte es adecuado.	Relaciones interpersonales	
	¿Cómo son las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte?	Analizar las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte.	Las relaciones interpersonales de los docentes en las instituciones públicas del nivel inicial de la UGEL Norte son positivas.		

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO

La presente es una encuesta con fines académicos con el tema "TRABAJO COLABORATIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES DOCENTES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL NORTE 2024"

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Más o menos de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

I. RELACIONES INTERPERSONALES		1	2	3	4	5
1	En el centro de todas las conexiones personales se encuentra el principio fundamental de la confianza.					
2	La capacidad de discernir si sus educadores comprenden o no sus desafíos únicos es crucial.					
3	El ambiente del aula se caracteriza por un aire de cumplimiento, objetividad y facilidad de interacción con el maestro.					
4	Si el maestro está dispuesto y es capaz de establecer un punto de integración con sus alumnos, los estudiantes pueden informar una experiencia positiva.					
5	Cuando el maestro imparte conocimientos a sus alumnos, sus palabras exudan una sensación de seguridad y aliento que les infunde confianza.					
6	Estar equipado con la capacidad de transmitir los propios pensamientos e ideas a los demás es una habilidad esencial.					
7	Tu capacidad para cautivar a los demás está a tu alcance.					
8	Su compañía puede infundir una sensación de tranquilidad en los demás.					
9	Priorizas las relaciones que ayudan en el cumplimiento de objetivos y aspiraciones individuales.					
10	Cada vez que sus colegas o amigos se acercan a usted para pedirle ayuda, colabora con ellos de buena gana.					
11	El instructor fomenta tu independencia y cualidades únicas.					
12	El docente demuestra dominio del uso del lenguaje y lo emplea con precisión.					
13	El maestro está disponible para responder consultas y brindar respuestas.					
14	El instructor fomenta una conexión cálida, de tutoría y educativa con sus tutores o representantes autorizados.					
15	El educador muestra una naturaleza adaptable cuando se trata de adaptarse a sus necesidades y deseos.					



	II. TRABAJO COLABORATIVO	1	2	3	4	5
16	El trabajo colaborativo entre docentes es un aspecto crucial que no se puede pasar por alto.					
17	Usted opina que la comunicación entre los docentes para la resolución de problemas es satisfactoria.					
18	No se debe subestimar la importancia de la confianza entre los docentes para el éxito del trabajo colaborativo.					
19	Se valora mucho la importancia de la comunicación efectiva en los equipos de trabajo docente.					
20	No se puede subestimar la importancia de la colaboración en la planificación de actividades educativas.					
21	El proceso de trabajo en equipo entre docentes se simplifica con una buena organización.					
22	La confianza en el equipo de trabajo docente es satisfactoria.					
23	En su opinión, la capacitación brindada para mejorar el trabajo colaborativo entre docentes es satisfactoria.					
24	En su opinión, el nivel de apoyo proporcionado para resolver conflictos interpersonales entre docentes es satisfactorio.					
25	La relevancia del trabajo colaborativo entre los docentes merece mayor consideración.					
26	La implementación de estrategias colaborativas entre docentes es un tema pertinente para explorar.					
27	Se está tomando en consideración la relevancia de la colaboración docente					
28	La importancia del trabajo colaborativo para mejorar el ambiente laboral docente es una cuestión de consideración.					



ANEXO 3. BASE DE DATOS

RELACIONES INTERPERSONALES

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	1	1	2	1	5	1	5	3	3	3	4	5	3	2	5
2	2	4	4	1	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	4
3	5	2	1	1	3	4	5	3	1	5	1	4	1	3	5
4	4	4	4	1	3	1	2	2	5	4	4	3	3	1	2
5	2	5	5	5	5	2	3	2	1	3	2	2	3	5	4
6	4	3	5	3	3	5	4	2	1	3	5	1	1	2	1
7	1	5	4	4	5	3	2	1	3	4	2	5	4	3	1
8	5	1	4	1	1	3	3	5	2	1	5	5	4	2	3
9	1	3	1	1	5	1	4	1	4	2	5	5	3	4	5
10	5	2	1	4	5	2	2	2	3	3	5	5	4	4	1
11	2	1	1	3	2	5	2	4	5	1	5	4	4	4	4
12	4	5	4	5	1	1	1	3	1	3	5	1	5	2	5
13	4	4	5	3	2	3	3	5	4	3	1	2	2	1	5
14	5	3	5	5	4	4	4	1	5	1	4	4	5	5	2
15	3	5	1	5	4	1	3	2	5	2	2	1	5	3	5
16	5	3	1	2	1	4	1	2	4	3	5	5	3	5	5
17	4	4	5	4	5	4	5	1	4	2	2	5	2	5	4
18	2	2	3	4	3	3	5	3	1	5	2	2	3	3	5
19	5	4	1	2	5	3	4	2	2	2	2	5	5	1	5
20	1	3	1	4	4	2	1	3	1	1	3	3	5	4	2
21	5	2	2	3	3	1	1	3	3	3	5	4	3	1	3
22	5	3	5	1	5	5	2	5	3	3	3	1	3	5	2
23	2	3	2	3	4	1	5	1	3	4	5	3	2	4	3
24	2	5	2	1	4	5	4	4	1	4	4	5	1	3	2
25	4	1	3	1	4	3	4	4	5	3	4	1	5	5	3
26	1	3	2	2	4	1	5	2	2	1	1	2	3	2	2
27	5	3	4	3	2	3	1	5	4	4	5	5	2	5	3
28	4	4	2	5	2	5	4	5	3	4	1	1	2	2	2
29	5	3	2	4	2	4	4	1	5	4	3	1	2	5	2
30	5	2	3	5	1	4	1	4	4	4	2	2	5	5	2
31	3	1	1	3	5	1	2	5	5	3	1	1	4	1	3
32	5	1	3	2	1	5	2	2	5	2	4	2	4	5	1
33	3	5	5	4	4	4	5	1	4	1	4	4	4	4	5
34	4	2	3	2	4	2	5	2	4	1	4	3	1	1	4
35	4	1	2	5	5	2	5	2	2	4	3	1	2	5	1
36	5	4	1	2	3	1	2	4	1	2	2	1	3	5	4
37	2	1	5	5	5	3	5	1	3	4	1	4	4	1	5
38	3	5	2	2	2	1	2	1	3	5	3	2	3	5	3
39	3	2	3	1	4	1	2	3	5	5	3	2	5	2	5
40	5	5	5	5	2	1	5	2	3	2	5	1	4	5	4
41	1	4	4	2	1	4	5	5	2	1	4	1	3	1	2
42	2	1	1	3	2	1	5	3	1	5	2	1	5	1	3



43	3	2	3	1	5	2	3	2	2	4	4	1	4	5	2
44	1	5	5	5	1	4	1	1	3	3	1	3	3	4	3
45	2	2	5	3	3	3	4	5	1	1	1	3	1	2	2
46	4	4	3	2	4	2	3	2	5	5	5	1	5	4	2
47	2	5	5	1	2	3	1	4	5	4	2	1	4	4	3
48	3	1	1	1	4	5	5	2	2	4	5	4	3	3	3
49	5	2	5	1	3	2	5	4	1	4	1	5	5	3	4
50	3	1	5	4	4	1	1	3	4	3	2	5	2	5	4
51	5	3	3	5	5	2	3	4	3	1	5	5	1	1	3
52	2	1	5	3	1	5	5	5	4	3	2	1	1	5	3
53	2	1	3	2	3	4	3	2	5	5	5	4	1	4	1
54	1	3	3	4	2	4	5	2	2	2	5	5	5	2	3
55	5	1	4	3	5	5	3	5	5	1	5	1	1	5	4
56	2	5	1	3	5	5	2	3	5	4	2	4	2	3	4
57	1	4	4	2	2	4	4	5	4	2	1	1	2	5	4
58	3	5	2	4	3	4	4	4	4	5	2	4	1	4	4
59	1	4	1	2	1	5	3	4	3	3	3	2	1	1	3
60	4	1	1	5	3	1	5	2	3	3	1	5	4	3	2
61	3	3	5	5	1	5	1	5	4	3	5	1	2	2	1
62	1	4	5	2	4	5	4	3	1	1	1	1	4	4	5
63	2	1	3	4	5	2	1	3	1	4	4	5	2	4	2
64	1	5	4	1	3	1	2	2	4	3	3	4	1	5	5



TRABAJO COLABORATIVO

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
1	2	4	3	1	5	2	3	5	5	4	4	3	1
2	3	1	3	2	4	1	3	5	4	1	4	3	2
3	2	2	2	3	2	1	4	2	4	3	5	2	5
4	3	1	3	1	4	3	3	1	3	1	5	3	5
5	2	2	1	5	5	4	5	3	1	3	5	5	5
6	1	2	4	2	1	1	5	2	4	3	2	5	1
7	3	5	4	5	2	3	3	1	3	4	1	2	2
8	3	1	2	4	1	1	1	3	4	4	1	1	1
9	3	1	5	4	5	2	4	3	3	4	4	2	3
10	3	2	2	5	5	1	2	1	2	5	1	5	4
11	2	2	2	2	4	5	3	5	5	4	4	1	5
12	4	5	2	1	3	4	4	4	2	5	4	5	5
13	2	3	1	5	4	1	5	4	1	4	4	4	5
14	2	4	1	2	2	3	3	1	3	3	3	4	3
15	2	1	2	2	1	1	1	2	2	4	3	4	4
16	4	3	1	4	5	4	2	5	3	5	5	4	3
17	3	2	1	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5
18	4	1	5	1	3	2	3	1	1	3	3	5	1
19	2	2	1	2	2	4	5	5	3	2	4	2	5
20	5	5	3	4	5	3	3	5	1	1	5	4	4
21	2	3	3	4	1	4	3	5	2	5	4	1	2
22	5	1	5	1	1	2	2	4	2	3	1	3	5
23	5	4	1	2	3	5	1	1	4	3	3	2	2
24	3	2	3	2	3	4	5	2	1	1	3	2	4
25	4	5	4	1	2	4	5	3	1	4	5	5	1
26	3	1	1	4	4	5	5	3	1	3	5	4	2
27	1	1	4	3	5	2	1	3	4	5	1	2	4
28	2	5	5	5	2	2	3	3	2	4	5	5	1
29	3	3	1	1	3	1	1	2	2	2	5	5	4
30	2	5	2	3	2	4	3	1	5	4	1	2	1
31	5	1	5	1	2	5	5	3	3	1	2	1	3
32	2	4	4	4	3	2	3	1	4	2	5	5	3
33	2	5	5	5	1	5	2	2	4	2	1	3	1
34	5	5	2	1	2	5	1	2	5	5	5	5	4
35	5	5	1	1	5	1	3	3	5	4	5	4	5
36	3	4	5	2	4	5	1	2	3	5	5	3	2
37	5	2	2	2	3	1	5	1	3	2	3	4	2
38	3	1	1	4	1	4	1	3	4	1	2	4	3
39	2	1	3	3	1	1	2	2	4	3	1	2	1
40	4	3	1	4	1	1	3	3	1	4	2	3	2
41	3	3	4	3	3	2	5	1	3	4	5	3	5
42	2	5	4	1	1	2	5	2	4	1	4	3	2
43	1	1	4	5	5	1	4	4	2	4	4	5	2
44	1	5	2	1	3	3	5	1	5	1	4	4	3



45	5	4	2	1	2	1	3	3	4	1	4	1	3
46	1	1	1	3	5	4	4	1	5	1	4	2	3
47	1	2	4	2	3	5	1	1	5	3	1	4	5
48	3	3	4	3	3	4	5	2	1	4	4	3	4
49	3	3	3	4	1	4	3	3	3	2	1	1	3
50	3	1	3	4	4	1	5	3	5	5	5	2	4
51	4	4	5	1	5	5	3	4	2	2	4	1	5
52	5	4	2	5	4	2	3	2	2	1	4	2	3
53	3	2	4	1	5	3	5	4	2	5	3	4	2
54	4	4	1	4	1	1	2	3	1	4	4	1	5
55	5	1	2	4	1	1	4	3	5	5	4	4	1
56	5	4	3	4	3	2	5	2	4	3	2	3	4
57	3	3	1	4	3	4	3	2	3	4	5	3	5
58	2	5	5	1	2	4	5	5	3	2	2	1	5
59	5	5	1	5	1	3	2	1	1	2	2	5	4
60	2	1	3	5	4	4	4	1	3	3	2	1	5
61	2	1	4	2	3	3	4	3	5	5	5	3	1
62	4	5	1	2	1	1	3	2	3	2	2	3	1
63	1	3	5	4	1	2	4	4	2	4	5	5	3
64	3	1	3	1	2	5	2	5	5	1	2	2	3



ANEXO 4. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: Zuleyka Natali Tejada Inofuente
- 1.2. Validado por: Dr. Percy Gonzalo Puma Puma
- 1.3. Título de la investigación:
Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales docentes en Instituciones Públicas del nivel Inicial, Unidad de Gestión Educativa Local Norte 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: Trabajo Colaborativo

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X	
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			X	
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X	
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			X	
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			X	
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X	
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X	

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Excelente 95%
- V. OBSERVACIONES: Ninguna
- LUGAR Y FECHA: Juliaca, 9 de enero del 2025

FIRMA DEL EXPERTO

Dr. Percy Puma Puma



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: Zuleyka Natali Tejada Inofuente
- 1.2. Validado por: Dr. Jesús Mamani Mamani
- 1.3. Título de la investigación: TRABAJO COLABORATIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES DOCENTES EN INSTITUCIONES PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL NORTE 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: TRABAJO COLABORATIVO

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			X
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			X
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			X
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			X
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			X
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			X
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			X
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			X

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Excelente
- V. OBSERVACIONES: Ninguna
- LUGAR Y FECHA: Juliaca, 9 de enero del 2025

FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO



I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: Zuleyka Natali Tejada Inofuente
- 1.2. Validado por: Dr. Segundo Ortiz Cansaya
- 1.3. Título de la investigación:
Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales docentes en instituciones Públicas del nivel Inicial, Unidad de Gestión Educativa Local Norte 2024
- 1.4. Nombre del instrumento: Relaciones Interpersonales

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																		X	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																		X	
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																		X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X	
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																		X	
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																		X	
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																		X	
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																		X	
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																		X	
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		X	

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Excelente 95%
- V. OBSERVACIONES: Ninguna
- LUGAR Y FECHA: Juliacca, 9 de enero del 2025

FIRMA DEL EXPERTO

 29309710



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 05-05-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Zuleyka Natali Tejada Inofuente
 Dirección: Calle Ampatacocha 223 - Yanahuara
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 29666824
 Teléfono: 946609485 email: Zulinat637@gmail.com
 Nombres y Apellidos: _____
 Dirección: _____
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
 Teléfono: _____ email: _____
 Facultad y/o Escuela de Posgrado: Maestría en Educación
 Escuela Profesional o Mención: Administración y Gerencia Educativa
 Título o Grado Académico a optar: Magíster en Educación
 Asesor: Dr. Jose Domingo Choquehuanca Calcina
 Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
 Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico
 Título: Trabajo colaborativo y relaciones interpersonales docentes en instituciones Públicas del nivel Inicial, Unidad de Gestión Educativa local Norte 2024
 Palabras claves, (3 a 5 términos): Docentes, educación inicial, relaciones interpersonales
 ¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?
2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.
² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Gestión de la Educación - P32

Firma de Autor



huella digital

05 - 05 - 2025

Fecha