

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE**  
**EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Estrategias de trabajo en equipo y optimización de relaciones  
interpersonales en docentes, Institución Educativa Padre Pérez de  
Guereño – Paucarpata, 2019**

Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación  
con mención en Gestión Educativa y Acreditación de la Calidad

**Autor**

**Laura Mamani, Esperanza Ruth**

**Asesor**

**Villanque Alegre, Boris**

**Código Orcid-Asesor**

**0000-0002-1449-6989**

**Chimbote – Perú**

**2022**

## INDICE

Resumen .....	v
Abstract.....	vi
Tabla de contenidos .....	vii
Lista de tablas .....	x
Lista de figuras.....	xi
Introducción	
1.1. Antecedentes y fundamentación científica .....	1
1.2. Justificación .....	19
1.3.9. Problema. ....	19
1.6. Conceptuación y Operacionalización de variable.....	22
1.4. Hipótesis.....	23
1.7. Objetivos.....	23
Metodología.....	24
2.3. Tipo y Diseño de investigación .....	24
2.4. Población y muestra.....	24
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	25
2.6. Técnicas de procesamiento estadístico de la información .....	25
Resultados.....	27
Análisis y discusión.....	33
Conclusiones y	
recomendaciones.....	35
Referencias bibliográficas.....	39
Anexos .....	42

**Palabras clave**

**Tema** Estrategias de trabajo  
**Especialidad** Educación

**Key Words**

**Topic** Work strategies  
**Specialty** Education

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>ÁREA</b>	<b>SUBÁREA</b>	<b>DISCIPLINA</b>
Teoría y métodos educativos	Ciencias Sociales	Ciencias de la Educación	Educación General.

**Estrategias de trabajo y optimización de relaciones interpersonales  
en docentes, Institución Educativa Padre Pérez de Guereñu –  
Paucarpata, 2019.**

**Work strategies and optimization of interpersonal relationships in  
teachers, Padre Pérez de Guereñu Educational Institution -  
Paucarpata, 2019.**

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo aplicar un programa de estrategias de trabajo en equipo que contribuyan a optimizar las relaciones interpersonales entre docentes. La metodología fue enfoque cuantitativa, tipo de investigación es experimental; el diseño empleado fue pre experimental.. Se utilizó un diseño de campo; ello nos permitió interactuar con el objeto de estudio para experimentar y observar con la finalidad de transformar la realidad, mediante la aplicación del instrumento, en relación a la variable de relaciones interpersonales, se utilizó una encuesta (cuestionario de 33 ítems), que permitió recoger la información necesaria para el estudio del tema. La población de estudio estuvo constituido por 16 docentes y un director de la institución educativa Padre Pérez de Guereñu. La validez del instrumento se obtuvo a través del juicio de tres expertos. Los datos obtenidos fueron analizados e interpretados a través de tablas y gráficos estadísticas. El estudio concluye que las estrategias de trabajo en equipo, coadyuvan a la optimización de las relaciones interpersonales entre docentes ya que permiten desarrollar un trabajo armonioso y comprometido que conlleve al logro de metas propuestas y la asunción de responsabilidades mutuas compartidas.

## **ABSTRACT**

This research work has objective was to apply a program of teamwork strategies that contribute to optimizing interpersonal relationships between teachers, since these strategies constitute a mechanism that positively predisposes staff psychologically, allowing to assume commitments and achieve projects labor or social, which has been verified through the contrast of the hypothesis raised. The methodology was quantitative approach, type of research is experimental; the design used was pre-experimental. Therefore, there is variable manipulation. A field design was used; This allowed us to interact with the object of study to experiment and observe in order to transform reality, through the application of the instrument, in relation to the variable of interpersonal relationships, a survey was used (questionnaire of 33 items), which allowed to collect the information necessary for the study of the subject. Study population consisted of 16 teachers and a director of the Padre Pérez de Guereñu educational institution. The validity of the instrument was obtained through the judgment of three experts. The data obtained were analyzed and interpreted through statistical tables and graphs. The study concludes that teamwork strategies contribute to the optimization of interpersonal relationships between teachers since they allow the development of a harmonious and committed work that leads to the achievement of proposed goals and the assumption of shared mutual responsibilities.

## INTRODUCCIÓN

### 1.- Antecedentes y Fundamentación Científica

Para los antecedentes internacionales se tomaron en cuenta los siguientes trabajos:

Marroquin (2018), en su trabajo hizo una propuesta sobre nuevas estrategias con el fin de orientar hacia el trabajo en equipo o existe una mejor cohesión empresarial en las diferentes PYMES de Chalco, México. Donde concluye; que todos los procedimientos en cuanto a estrategias que fueron ejecutadas no son óptimas, esto manifiesta aplicadas no son las adecuadas, debitaron el mismo personal ya que insiste que aunque en su mayoría de ellos indican que hay afectividad entre los trabajadores y la misma empresa, pero ello aun no ayuda mucho ya que su aplicación no se está dando de manera efectiva es decir no lo están haciendo de la mejor manera, de tal manera que le influye en los procesos de producción así también a una mejor comprensión de trabajo en equipo. También es notorio que las capacitaciones que otorga la empresa no es idónea ni efectiva ya que no se encuentran motivados y menos los incentivan a practicar lo que se les enseñó. Cuando se hacen las actividades o el desarrollo de la empresa pues es muy notorio que ni se dan cuenta de cualquier problema surgido, de tal manera que se puede ver que los trabajos que se realizan tan sólo se hacen por apatía, es decir los trabajos que se hacen no es por las capacitaciones recibidas; tanto así que es muy notorio que el personal le queda trabajar de esta manera, llegando a concluir que hay un gran problema o dificultades en cuanto a la inclusión dentro de las áreas para trabajar en equipo.

Castillo et al. (2017) desarrollaron el trabajo “Estrategias didácticas para mejorar las relaciones entre docentes y estudiantes de la Institución Educativa Policarpa Salatierra” en la ciudad de, Sincelejo, Colombia. Este trabajo tuvo como propósito determinar cuáles son las estrategias didácticas para mejorar las relaciones entre los docentes y los estudiantes de la mencionada institución educativa de la ciudad de Sincelejo. Este trabajo está dentro del tipo

cualitativo y permite estar cerca de los fenómenos sociales; mientras que su diseño se desarrolló bajo el concepto descriptivo. El total de docentes entrevistados fueron 20, y los estudiantes 61. Y para recoger la información se usaron los cuestionarios y las fichas de observación. Las conclusiones del estudio señalan que el trabajo colaborativo es una estrategia que mejora las relaciones interpersonales, ya que permite a docentes y estudiantes conocerse, escucharse y respetarse, aprendiendo las diferencias y valorando las habilidades de los demás.

Bolaños (2016) en su trabajo “Relaciones interpersonales en docentes y manejo de conflictos administrativos educativos” se propuso como objetivo principal determinar la influencia entre las relaciones interpersonales en los docentes y el manejo de los conflictos en el Instituto Nacional de Educación de Educación Básica en el departamento de Quetzaltenango, Guatemala. La metodología utilizada fue la siguiente: de tipo cualitativo y de diseño descriptivo correlacional. A su vez, se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos para recolectar la información necesaria. Dichos cuestionarios se les aplicaron a un total de 55 docentes que comprendieron el total de la muestra de estudio. De acuerdo a los resultados obtenidos, se concluye que las relaciones interpersonales no influyen de manera directa en el manejo de los conflictos administrativos de los docentes puesto que la calidad de las relaciones interpersonales es buena, y que existe una buena comunicación en la interna de la institución omitiendo así los conflictos que pudieran existir.

En el caso de los trabajos nacionales, los antecedentes fueron los siguientes:

Fano (2019) llevó a cabo un estudio sobre desarrollo del trabajo de manera colegiada y el desempeño docente en la I.E. Santa Catalina San Román de Juliaca, con el objetivo de establecer cómo influye la práctica del trabajo colegiado en la mejora del desempeño de los docentes. Determinó una muestra de 62 docentes y una metodología de investigación no experimental, de tipo

descriptivo correlacional. La primera variable: trabajo colegiado, se midió de forma cuantitativa, haciendo uso de un cuestionario, de la misma manera para la medición de la segunda variable: desempeño docente, se diseñó y aplicó un cuestionario considerando lo descrito en el Marco del Buen Desempeño Docente. Por consiguiente, teniendo en cuenta los resultados obtenidos se logró concluir que el trabajo colegiado influye de manera significativa en el desempeño docente, siendo corroborado por el coeficiente de Correlación  $r$  de Pearson = 0.932, el cual revela una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables.

Vásquez (2018) en su trabajo de investigación tuvo como propósito principal determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral en los docentes de la I.E. N°80382 “Carlos Alberto Olivares” de Chepén. Este estudio fue de tipo básico y su diseño correlacional. Contó una muestra de 20 docentes. Para la comprobación de la hipótesis se hizo uso de la  $t$  de Student. Mientras que los instrumentos utilizados para recolectar la información fueron los cuestionarios. Los resultados indicaron que las relaciones interpersonales y la motivación laboral tienen una relación directa y significativa.

Revilla (2017), en esta investigación se estableció el poder plantear un análisis de las relaciones interpersonales tanto en la interacción en las aulas como lo que se publica en la redes sociales, se contó con una muestra de 26 educandos, del sexto grado de una entidad de Lima centro, se logró aplicar como instrumentos entrevistas, y la lista de cotejo en las misma que se pudo concluir que a pesar que no hay la existencia de un ciberbullying, existe un ambiente nocivo en el aula como consecuencia del incremento de un grupo que ha sido dividido en sub grupos que usan las redes sociales para las agresiones de manera reiterativa.

Quispe (2018), investigó una tesis que tuvo como propósito principal determinar la asociación del trabajo pedagógico de los profesores y logro de los aprendizajes significativos de los estudiantes de la I.E. Santa Bárbara – Sicaya– Junín. El trabajo fue de tipo correlacional descriptivo que consistió en registrar lo observado en cuestionario y sistematizar la información en una rúbrica. Se consideró como población y muestra a los docentes de la institución educativa que fueron 20. Llegando a la siguiente conclusión: la gran mayoría de los docentes gestionan y acompañan los procesos de aprendizaje (77%) y también por otra parte los estudiantes desarrollan las competencias curriculares y logran los aprendizajes (93%). Además, afirma que el trabajo colegiado fortalece y emporra las habilidades pedagógicas y por otro lado se evidencia la mejora de los aprendizajes en los educandos. También indica que el acompañamiento y monitoreo basado en el enfoque crítico reflexivo empoderará el desempeño docente y se relaciona significativamente con los aprendizajes de los estudiantes (Rho Spearman 0.671).

Fano (2018), investigó una tesis que tiene por propósito establecer la relación que existe entre el trabajo colegiado y el desempeño docente en la I.E. Santa Catalina de San Román, Juliaca. Fue un trabajo de tipo no experimental con un diseño correlacional de corte transversal. Se eligió como población y muestra a treinta y tres docentes del nivel primario de la mencionada institución educativa. Se usó el cuestionario como instrumento para recoger información de ambas variables, los cuales fueron procesados estadísticamente y analíticamente. Llegando a las siguientes conclusiones: se evidencia un relación positiva y alta de 0,70, al observar en la tabla de prueba de R. Pearson, además en la variable trabajo colegiado se evidenció que el 48.5% de docentes obtuvieron el nivel alto, en cuanto a la segunda variable desempeño docente se observó que más del 85% de docentes se ubican en nivel alto y muy alto.

Por su parte, Goicochea y Sánchez (2018) desarrollaron una investigación en una I.E. Pública del poblado El Ron en Amazonas, cuyo objetivo fue definir la relación existente entre las dos variables de estudio: trabajo colegiado y

desempeño docente, con una muestra conformada por la totalidad de su población, 25 docentes. Los métodos utilizados fueron: analítico, sintético, inductivo y deductivo. Se aplicó a los maestros un cuestionario para determinar el nivel de correlación entre el trabajo colegiado y desempeño docente. Concluyó que, la correspondencia es significativa en el nivel de 0, 01 (bilateral), lo cual se corroboró con la prueba estadística de correlación de Pearson= 0,751. Se determinó entre las dos variables la presencia de una correlación positiva alta.

### **Relaciones interpersonales**

Para Monjas (1999) las relaciones interpersonales dadas de manera mutua entre pares logran involucrar un conjunto de habilidades de comunicación efectiva en razón de la solución de conflictos en los intercambios con otros sujetos. Para Puente (1970) las relaciones interpersonales son aquellas que se dan en la vida diaria entre las parejas, docente y estudiantes, entre estudiantes, entre compañeros de trabajo, entre amigos. Estas relaciones deben darse con fluidez, con honestidad con formas de reaccionar generando experiencias y respetando las individualidades en los grupos de personas.

Lezcano (2003) afirma que en las relaciones interpersonales está referido a un conjunto de experiencias recíprocas en las que se generan conductas y actitudes que se intercambian como formas de comunicación entre las personas. En este intercambio de experiencias se presentan elementos que componen la experiencia como son la percepción, la conducta y la comunicación efectiva. Estas experiencias se dan a diferentes niveles: profundo y superficial que se dan en las actividades. Para Marfán (2003) es la convivencia efectiva donde se intercambian conductas positivas y conflictos interpersonales.

Para Costa (1997) estas relaciones son básicas para alcanzar objetivos determinadas. A lo que Cabezas (2003) indica que en estas relaciones interpersonales existe un fuerte ingrediente emocional de las personas que ponen en evidencia al intercambiar sus experiencias. Estas experiencias son aquellas que

determinan la calidad de vida. Estas relaciones interpersonales en el ambiente educativo deben desarrollarse con bienestar personal y social mediante procesos de formación permanente y continuo hacia el crecimiento cognitivo emocional. De acuerdo con Muñoz (2009) una relación interpersonal lleva el sello de actitudes en su práctica vivencial, solución de conflictos, reversión de la frustración, generación de climas con una calidad de vida.

Para Muñoz (2009) las relaciones interpersonales pasan por procesos de socialización del niño. Hasta los dos años el proceso de socialización envuelve al niño con sus padres y familiares cercanos. Esta socialización efectiva es la base para el resto de procesos de socialización. Toda gira en las relaciones con los familiares cercano referidos a sus necesidades fisiológicas. De dos a cuatro años la relación se convierte estrictamente en diada (madre-hijo) dando lugar al apego del vínculo afectivo generados por la proximidad física de la madre y el contacto sensorial. Ampliando su medio sociocultural a los tíos, hermanos, abuelos. De cuatro a los ocho años el niño adquiere cierta independencia para buscar a otros niños para relacionarse a través del juego. Estas relaciones lo llevan a una auto afirmación de su persona con su medio. En esta etapa socioemocional los niños se dan cuenta de un medio para comunicarse que es el lenguaje.

Las relaciones interpersonales, son como un conjunto de procesos individualizados del comportamiento que las personas van adquiriendo dentro de los diversos contextos (Monjas, 1999). De acuerdo con Priotor, Illán y Arnáiz (1995, p.2), basándose en los diversos ambientes educacionales, que fundamenta la parte emocional de las personas:

- “estas interponen una aceptación de conductas de manera cooperativa”
- Los procesos conductuales de visualizan la ética, los sentimientos conductas las acciones asertiva
- Hay una aceptación de sus pares

” Establece que las relaciones interpersonales y las situaciones vivenciales que se presentan en los contextos, ya que estas acciones conductuales con precisas que van fortaleciendo el estado emocional de los menores, tomando encuentran los diversos escenarios. El menor dentro de interacción siempre está en constante búsqueda de nuevos compañeros con los mismos que logran compartir diversas experiencias siempre hay una situación de empatizar con los demás, estas actividades le hacen ser activos, vivenciales, es decir que para el menor es muy difícil estar en aislamiento.

El ser humano necesita que el ambiente donde de desenvuelve sea una zona estimulante dentro de formación integral, que pueda crecer dentro de un ambiente fraterno, organizativo, formador lleno de posibilidades tal como podría ser la familia en sí, lo que es fundamental dentro de la parte laboral y de compartir experiencias profesionales que prevalezca un clima optimo dentro del acciones educacionales vigentes.

En cuanto a la referencia de la relación interpersonal , es la suma de todo lo que el menor viene aprendiendo dentro de la formación de sus personalidad, Según Sánchez (2008) estas se van adquiriendo dentro de los procesos de aprendizajes al cual es expuesto el menor, ya que no son innatas en vista que el menor desde sus nacimiento aprende a relacionarse .

Podemos indicar que la existencia de las relaciones interpersonales se dan desde planteamiento básicos como la fórmula de expresarse de manera Cortez, el saludar, el dar la gracias, pedir por favor y otras más complejas como las que se dan dentro del ambiente adulto como el de saber decir no, el negociar, ser empático, formular quejas etc.

Según el mismo autor existen siete puntos clave para su desarrollo:

- a. Ser recíproco de manera natural. se necesita una interacción con los demás
- b. Tomar en cuenta situaciones verbales y no verbales. Es relevante el poder de expresión
- c. El reconocimiento de lo que es asertivo y cual no lo es.

Hay diversas conductas que pueden ser calificadas como o positivas para algunos según la diversidad de ideas y de sentimientos a los cuales uno está de acuerdo o no.. Las conclusiones sobre estas actitudes de las relaciones interpersonales están vinculadas con el autoconcepto y la autoestima

- d. Son vitales dentro de la formación integral de los individuos , se aprende de los demás.

Prieto, Illán y Arnáiz (1995) establece que el menor es capaz de poder demostrar una serie de expresiones y destrezas que viene poniendo en prácticas desde muy temprana edad .Esto es algo gratificante dentro del esfuerzo social que se da en la interacción con sus compañeros.

-Destrezas para manejar la situación del estrés: el menor está en la capacidad de afrontar el aburrimiento, de relajarse, de tomar decisiones, manejar la honestidad el poder controlarse ante situaciones diversas

-Destrezas lograr hacer amigos: puede dar inicio a un dialogo, participar en los diversos juegos hacer actividades compartidas y promover disculpas

-Destrezas al involucrarse en sentimientos: es fundamental el poder expresar los sentimientos, el poder comprenderlos ver sus miedos, y poder ver recompensas

-Destrezas sobre cualidades ante la agresividad: se debe usar el autocontrol, saber cómo lograr responder, el saber alejarse de las problemáticas y poder dar solución a problemáticas.

-Destrezas en el aula: es necesario el poder seguir instrucciones, no distraerse hacer los ajustes correctivos

Los estudios sobre relaciones interpersonales se han ido ampliando debido que los individuos son personas sociales y no puede subsistir aislado Para efectos de este estudio se ha seleccionado las siguientes dimensiones: el autocontrol, la fraternidad o amistad, la tolerancia y un trabajo en equipos.

El autocontrol.

Según Goleman (1995) en sus constructos teóricos sobre la inteligencia emocional establece que los individuos están previstos de estas capacidades y de inteligencia y que es capaz de poder controlar impulsos que demuestren procesos de concentración, sin ser controlados.

La amistad.

Es la relación afectiva e intensa que se muestra producto de la afinidad e intensidad, frecuencia de una reciprocidad de interacción efectiva. El proceso de amistad se desarrolla poco a poco en la infancia. Se inicia en la familia más íntima y se extiende a la familia y escuela donde se inicia la socialización fuera del hogar. Se descubre al otro de la misma edad con quien puede compartir juegos, entablar amistad, confiar a las otras diversas cosas. Para Prieto (2003) en la amistad se incluye variables como comunicación profunda, acogida, confianza, respeto, cariño, entre otros. La amistad es un ingrediente que enriquece a los niños porque aprenden el balance de dar y recibir afectividad, conocimiento y vivencia. Para Ravelo (2003) la situación de fraternidad se inicia posiblemente ante el compartir acciones, trabajo, tareas, vivencias. Para Sepúlveda (2002) se inicia en los juegos de los niños donde se forma la autoimagen al compararse con los otros.

La tolerancia

Es una capacidad interna que facilita a las personas enfrentar dificultades disipando malos entendidos. La tolerancia permite cultivar habilidades para contrarrestar el sentimiento fuerte y encendido que manifiestan las personas. Para Prieto (2001) la persona tiene un escudo protector que cuando se ve amenazado o en peligro automáticamente se activa para mantenerlo con serenidad, íntegro y contento. Las personas que son tolerantes bloquean los impactos de conductas o actitudes negativas sobre todo no caen en los lazos de la discriminación ni la anticulturalidad o diferencias personales. La tolerancia implica el cultivo de la aceptación de la variedad en una realidad para una convivencia sana y valorativa. En este sentido, el objetivo de la tolerancia es la vivencia en la diversidad de manera pacífica evitando generar desacuerdos, tensiones, o actitudes ignorantes. La tolerancia se constituye en un instrumento para eliminar los estigmas

discriminatorios, machismo, estereotipos sociales, religiosos, regionales, entre otros. Este valor se inicia en la familia donde sus integrantes tienen que inconscientemente ser ejemplos de tolerancia para que esos patrones se fijen en el esquema del niño. Más tarde el niño ampliará su círculo hacia otros niños de su misma edad.

El trabajo en equipo, para Ehrlich (2003) esta dimensión es la más compleja que enfrenta la persona. En esta dimensión implica tener equilibrio, interés colectivo y personal, ser tolerante, aportar con discreción, aprender a sumar esfuerzos, afrontar situaciones nuevas, intercambio comunicativo, y para lograr los objetivos establecidos. Según Costa el poder trabajar en grupos , logra fortalecer el desarrollo personal, la capacidad para afrontar situaciones adversas, capacidad de desempeño de funciones, desarrollo del cooperativismo conductual, control de agresividad, juegos compartidos, determinación de de castigos y premios, formación se grupos para juegos y tareas, desarrollo del liderazgo, desarrollo del autoconcepto y autoestima. Para García (2003) una relación de trabajo se torna variada e intensa, se mejora las condiciones del conocimiento, actitudes y valores, perciben situaciones desde los pares, se determina semejanzas y diferencias entre los amigos, se construye la identidad.

Para Chávez (2003), las relaciones en equipos de trabajo generan tres aspectos: las relaciones afectivas que se desarrolla en un ambiente seguro, tranquilidad, con carencia de amenazas, o conflictos. La cohesión por el que los niños se comprenden demostrando ser poco competitivos en las tareas. La filiación que genera el desarrollo de los amigos de trabajo promoviendo destrezas en base a la confianza posibilitando un acercamiento entre los niños que se refuerza con frecuencia.

El Trabajo grupal según. Aristóteles aporta, a la persona y lo califica como un animal social, no logra satisfacer una felicidad si no se da en equipo, los educandos dentro del proceso educacional debe siempre contar con el apoyo de otros y lograr resultados comunes Por lo planteado por Aristóteles podemos

decir que este compacto trabajo en equipo será siempre más eficiente, si se trabaja unidos, sea en las asignaciones más fáciles y en las difíciles.

### **Estrategias del trabajo en equipo**

Nos dice Justo (2017), que es un factor que otorga una contribución fundamental que este debe darse su implantación en la gestión de personal, con el fin de perseguir un objetivo común, siempre y cuando se considere las condiciones como la calidad de su entorno o ambiente, integridad en salud y seguridad o vigilancia laboral, alimentación, además de otras, esto permitirá que todos los integrantes de la empresa puedan comprometerse, con el fin de llegar al objetivo que se persigue. Existen otros autores que hablan sobre diferentes esquemas del trabajo en equipo, sin embargo muchos tienen gran coincidencia que este es el aspecto fundamental que dará éxito a lograr que todos los miembros participen, desde los niveles altos y bajos de operatividad, con el fin de cumplir los objetivos de la organización.

Sustentan Ávalos y Quintanilla (2015), afirman que el equipo, viene hacer un conjunto de individuos que ejercen diversas actividades o funciones en común, que de algún modo los relaciona, de manera ordenada para seguir un objetivo común de la organización.

Asimismo, Aguilar (2014), indica que viene hacer el conjunto de competencias que cuentan los individuos, de esta forma interactuar con ellos y de esta manera se logre cumplir el desarrollo del objetivo común que persigue la empresa, logrando ver que el trabajo en equipo es una capacidad.

### **Importancia de trabajar en equipo.**

Indican Olivera y Revillet (2013), para tener éxito del desarrollo de diversas actividades empieza desde la óptima interrelación y aportación de todos

integrantes que integran una organización, tanto así que se refleja su importancia cuando es notorio que hay un incremento del desarrollo de sus actividades cuando es posible el trabajo en equipo, tal como se puede dar un ejemplo, cuando se ve los resultados óptimos del trabajo en equipo entre el personal de las entidades u organismos de salud, ya que su fin prioritario del servicio que prestan es resguardar la salud de los integrantes de la organización en mención, de tal manera que todos los integrantes de la entidad, la forma de trabajo consiste en brindar su trabajo de manera armoniosa, con el fin de dar garantías a sus pacientes de salvaguardar sus vidas y curar toda enfermedad que tengan.

### **Objetivos del trabajo en equipo**

**Marroquín (2018)** en su tesis nos dice que uno de los aspectos fundamentales que se tiene en el trabajo en equipo, se enfatiza que en toda organización pueda existir una eficiente comunicación entre los miembros, con el fin de lograr el desarrollo eficiente en el cumplimiento de los objetivos trasados por ellos, siempre y cuando se deje de lado muchos aspectos como los conflictos, egoísmo, rivalidades de poder y otros aspectos más que entorpezcan al desarrollo efectivo de sus actividades para el cumplimiento de sus metas trazadas, y no se perjudiquen con alguna demora que pueda suscitarse.

Siempre existe en toda organización, las rivalidades entre el personal como envidias y los conflictos que puedan darse, llegando hasta al sabotaje y empeorando un buen clima laboral que es muy difícil saber resistirlo. Es comprensible que haya competencia entre el personal ya que los conlleva a mejorar o demostrar de la mejor manera sus competencias, siendo favorable para la empresa u organización ya que así se motiva al personal con el fin de tener mejores resultados para una mejor productividad.

Pues podemos concluir que uno de los principios fundamentales que tiene una organización o empresa es de mantener a su personal a trabajar en equipo, ya que es clave de éxito y desarrollo en perseguir los objetivos en común, que a la

vez permite que los trabajadores se sientan satisfechos común buen clima laboral, y en consecuencia mejorará los resultados del trabajo que realicen.

**Aspectos positivos que conlleva el trabajo en equipo:**

- Los integrantes son pieza clave de un conjunto.
- Cuando un equipo está bien integrado pues se sienten comprometidos con los resultados.
- Los integrantes se familiarizan, de modo que son valorados y se aceptan entre sí.
- Existe un gran sentido de compromiso y compenetración del equipo.
- Todo problema suscitado es solucionado de la mejor manera.
- En cada trabajador se siente seguro, trasmitiendo confianza y por lo tanto su autoestima se eleva.
- Todas las metas programadas se cumplen eficientemente.

**Características del trabajo en equipo (TE.).**

Se sabe que se tiene diversas peculiaridades muy fundamentales, que hay que tomar en cuenta con la finalidad de realizar diferentes diligencias, siempre y cuando en dicha área de trabajo se de enmarcando su entorno sea interno o externo. dependiendo el área en el que se aplique, su función y entorno; en tanto **Corona (2012)** nos dice cuando se quiera realizar el trabajo en equipos en una empresa u organización, se debe considerar algunas características:

**Objetivos comunes:** estos fines o metas que se quiere perseguir en una empresa u organización, deben darse a conocerse a toso los que integran el equipo de trabajo, ya que se obtendrá mejores resultados en beneficio de ellos mismos.

**Liderazgo:** el responsable debe cumplir con el perfil ya que en los equipos es fundamental que el líder tenga la autoridad necesaria de llevar a los trabajadores que se cumpla un fin, direccionándolos de la manera eficiente.

**Impulso de la comunicación:** es muy importante que hay una estrecha comunicación de forma coherente, ya que pueden ocasionar conflictos y los problemas pueden suscitarse por no hacer que los integrantes se involucren interactuando con toda la información obtenida.

**Resolución de problemas:** para llegar a una solución de todo error que se suscite, para corregirlo debe haber una gran capacidad de consensar entre todos sus integrantes. Para que de manera conjunta se de solución a los problemas que haya.

**Motivación:** es el grado de estimulación a sus integrantes con nuevos mecanismos de ideas con el fin de mejorar el grado de satisfacción; de esta manera los integrantes son motivados, logrando así que los trabajadores desarrollen sus actividades diarias de manera óptima, logrando así el cumplimiento de ellas.

**Interdependencia:** demostrando el desarrollo de las actividades pues de esta manera logran aprender todos sus integrantes, permitiéndoles experimentar nuevos procedimientos o técnicas.

**Responsabilidad:** es necesario que todo equipo debe estar sujetado con el compromiso de sus actividades o actuar, con el fin de cumplir con los logros deseados. El éxito se tendrá cuando todos los integrantes asuman su gran parte de la responsabilidad compartida entre todos sus integrantes del equipo.

**Interacción:** para llegar a los acuerdos con el fin de llegar a cumplir con las tareas asignadas es necesario trabajar conjuntamente en coordinación en todos con el fin de motivarse.

**Habilidades sociales:** para lograr en este punto el éxito es necesario comprender o conocer a las personas con las que trabajas, hasta ser empático, de esta manera se tendrá la idea de cómo puedes trabajar con ellas, ya que cada una de ellas es muy compleja por lo tanto nos hace ser más tolerantes y hasta incluso se debe mantener la confianza y la cordialidad que facilitan una estrecha comunicación.

**Evaluación:** Para hacer mejoras es fundamental hacer un estudio o análisis sin sobre su desempeño del grupo. Siempre y cuando este equipo debe disponerse a la evaluación personal, a su vez corrigiendo los errores que sus compañeros les diga con el fin de mejorar los procedimientos en la ejecución de las tareas. Esto será como una retroalimentación de ayuda con el fin de mejorar todos los errores o falencias y otras habilidades.

**Cohesión:** son todas las habilidades que ayudan a mejorar al optimo desempeño de la operatividad de la empresa, aquí lo que se busca mejorar la aptitud de cada integrante del equipo de tal manera que haya una gran compatibilidad.

**Los roles y normas que se asignan:** son las pautas o guías que se asignan las al grupo, para con responsabilidad ejecutar sus actividades diarias de manera óptima.

**La excelencia:** es lo que toda organización busca como hacerlos más competitivos como también en la búsqueda en los a aspectos técnicos, y todo lo estén relacionados en ser mejores las competencias impartidas, es decir se buscar ser mejores.

**Búsqueda de innovación:** es necesario realizar la búsqueda de nuevas ideas entre el equipo multidisciplinario, de esta manera se crean nuevas formas de ver los problemas dándoles solución. Se sabe que un equipo con estas peculiaridades la mejor manera para que innove es realizando nuevos proyectos.

**Celebración de los logros:** esto se da cuando existe motivación de los miembros del equipo. Es decir, se alcanzan las metas importantes con resultados de calidad óptima, cuando pasa este acontecimiento de la celebración de un logro, pues el equipo conjuntamente con todos sus integrantes se sienta orgullosos de algo bueno que contribuyeron, este evento es fundamental ya que les da la oportunidad para que cada miembro del equipo tenga una experiencia fuera del aspecto laboral.

Estas peculiaridades que se han descrito son importantes para que se apliquen en un equipo de trabajo, como hemos visto el logro y seguimiento de ellas permitirá desde los niveles más altos y bajos lograr su satisfacción laboral, sintiéndose una pieza importante y clave de la empresa y organización.

#### **Desde un enfoque teórico:**

**Aguilar (2014)**, nos dice que el enfoque conductual analiza el nivel del desempeño en relación que los colaboradores hacen (conductas). Siendo que tales conductas no son innatas, en el camino se pueden ir adquiriendo, logrando que sean mejores para el desarrollo y logro de sus funciones.

Esta orientación indica que la conducta del personal está vinculada a la labor que realiza, conjuntamente con los demás integrantes de trabajo y de las responsabilidades que tienen con su área. En consecuencia, un colaborador puede realizar eficientemente sus actividades laborales.

Con todos los estudios realizados se determina que todo personal tiene un comportamiento específico pues se tiene que modificar en el beneficio de la empresa. El responsable debe saber conllevar cada comportamiento del trabajador, de tal manera que en el camino pueda hacerla homogénea con los demás con el de mantener un ambiente que favorezca la cohesión grupal y el apoyo mutuo.

## **2.- Justificación**

El presente estudio se justifica en la medida que pretendemos ayudar a solucionar el problema. A continuación presentamos las siguientes razones:

a) Relevancia Científico - Social, ya que este trabajo permite obtener nuevos conocimientos acerca de las relaciones interpersonales y las estrategias del trabajo en equipo dentro de la institución educativa, ya que este trabajo puede servir de base para las futuras toma de decisiones.

b) Relevancia Académica, los resultados obtenidos en este estudio servirán de base para otros investigadores interesados en conocer más sobre este tema y mejorar los errores y deficiencias.

c) Relevancia Metodológica, el estudio permitió valorar a los directivos, jerárquicos, docentes y administrativos el nivel de mejora de las relaciones interpersonales; porque se tomaron decisiones de mejora de los aspectos deficientes y reforzar los positivos.

En consecuencia, el trabajo en equipo es la base para mejorar las relaciones interpersonales en la institución educativa, por ende se logrará contribuir en el éxito de vida académico y personal.

### 3.- Problema

El ser humano logra aprender y desarrollar conductas de relaciones interpersonales, de allí radica lo esencial el poder trabajar esto desde los inicios de la vida escolar, que esto irá madurando la formación integral de los menores, como estudiantes y como persona social. Las relaciones interpersonales son vitales para poder establecer una relevancia en la convivencia social y podría significar la única actividad que posiblemente signifique el poder jugar dentro del ambiente social, en donde el valor de la fraternidad o de la amistad en la comunidad; en los menores es muy relevante el poder tener buenas relaciones con todos sus pares, para que el trabajo en equipo se vea fortalecido y compacto en donde se pueda establecer el trabajo no solo en equipo si no que se vea la solidaridad y el liderazgo.

Vemos a diario la falta de relaciones interpersonales en los menores dentro de la formación de las jardineras, a veces por el tema de egocentrismo, otros por la crianza recibida en casa, donde los niños no tienen oportunidades de relacionarse con otros por diversos factores, desde el económico hasta el nivel socio económico.

La Institución Educativa “Padre Pérez de Guereñu” Distrito de Paucarpata, Provincia de Arequipa no está libre de esta problemática, lo cual se puede constatar a través de los datos obtenidos mediante el diagnóstico, que existe un resquebrajamiento de las relaciones interpersonales entre los profesores de dicha institución

A continuación, presentamos formulación del problema:

¿En qué medida la aplicación del Programa de estrategias de trabajo en equipo permite la optimización de las relaciones interpersonales entre docentes de la Institución Educativa “Padre Pérez de Guereñu” del Distrito de Paucarpata – Arequipa 2019?

#### **4.- Conceptuación y Operacionalización de las variables**

El presente estudio tiene como variables:

Variable independiente: Estrategias de trabajo

Variable dependiente: Relaciones interpersonales

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
<b>Variable independiente</b> Estrategia de trabajo	1. Los miembros 2. El proyecto 3. El clima de trabajo 4. El liderazgo	Es parte del programa	Es parte de la programa
<b>Variable dependiente</b> Relaciones interpersonales	1. Inclusión	- Aceptación - Integración - Valoración - Comunicación	1; 2; 3 4; 5; 6 7; 8; 9 10; 11; 12
	2. Control	- Influencia - Responsabilidades - Actividades - Objetivos - Progresos	13; 14; 15 16; 17; 18 19; 20; 21 22; 23; 24 25; 26; 27
	3. Afecto	- Respeto - Estimación	28; 29; 30 31; 32; 33

### 5.- Hipótesis

Si se aplica un Programa de estrategias de trabajo en equipo basado en la teoría de las relaciones humanas, teoría de la inteligencia emocional y la teoría del sistema social cooperativo, entonces permite optimizar las relaciones interpersonales entre

docentes de la Institución Educativa “Padre Pérez de Guereñu” del Distrito de Paucarpata –Arequipa 2019.

## **6.- Objetivos**

### **6.1. Objetivo general**

Determinar el nivel de eficacia de la aplicación del programa de estrategias de trabajo en equipo para optimizar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Padre Pérez de Guereñu” del Distrito de Paucarpata – Arequipa, 2019.

### **6.2. Objetivos específicos:**

- Identificar el nivel de optimización de relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Padre Pérez de Guereñu” del Distrito de Paucarpata –Arequipa, antes de haber aplicado el programa de estrategias de trabajo en equipo.
- Identificar el nivel de optimización de relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Padre Pérez de Guereñu” del Distrito de Paucarpata –Arequipa, después de haber aplicado el programa de estrategias de trabajo en equipo.
- Precisar el nivel de optimización de relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Padre Pérez de Guereñu” del Distrito de Paucarpata –Arequipa, en comparación de antes y después de haber aplicado el programa de estrategias de trabajo en equipo.

## METODOLOGÍA

### 1.- Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación corresponde a una investigación Aplicada, tendientes a establecer la relación causa - efecto exponiendo a un grupo a la acción de un programa de estrategias de trabajo en equipo para optimizar las relaciones interpersonales de los docentes.

El estudio corresponde a un diseño Experimental de la modalidad pre-experimental, con un grupo al cual se le aplicará pre y post prueba, es decir, antes y después de la experiencia.

El diseño que adopta tiene el siguiente esquema:



Donde:

G.E: Grupo de estudio

O1: pre prueba

O2: post prueba

X: tratamiento experimental

### 2.- Población y muestra

	<b>Fi</b>	<b>%</b>
Director	1	6
Docentes	15	94
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

### **3.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Arias (2006), define las técnicas de recolección de datos como las distintas formas o maneras de obtener la información” (p.111).

La técnica para medir la variable de relaciones interpersonales se utiliza una encuesta, considerando las dimensiones e indicadores de la variable.

El instrumento empleado para medir la variable fue el cuestionario. Este instrumento, señala Balestrini: "es considerado como un medio de comunicación escrito y básico, entre el encuestador y el encuestado, facilita traducir los objetivos y variables, de la investigación a través de una serie de preguntas muy particulares, previamente preparadas de forma cuidadosa..." (BALESTRINI, M. 2002).

Mientras indica Chávez (1994), los instrumentos de investigación son los medios que utiliza el investigador para medir el comportamiento y atributos de las variables.

En relación a los instrumentos para la variable de relaciones interpersonales se utilizó un instrumento RELINT constituida por 33 ítems, que se elaboró teniendo en cuenta los indicadores.

#### **Criterios de validez y confiabilidad de los instrumentos**

Se utilizó una prueba piloto en una muestra de 10% del personal seleccionado. Asimismo los instrumentos fueron validados por tres expertos, para darle la validez y la confiabilidad respectiva.

La puntuación obtenida proporciona el nivel de percepción sobre relaciones interpersonales entre los docentes. La tabla contiene la información relacionada con la calificación jerárquica mínima y máxima y el grado de percepción en el que la persona puede ubicarse de acuerdo a su calificación obtenida (Morales, 2005).

La presente tabla es para una de las dimensiones estudiadas:

<b>Escala</b>	<b>Niveles</b>	<b>Intervalos</b>
Totalmente de Acuerdo	Alto	75-100
Bastante de Acuerdo	Medio-alto	50-74
Bastante en Desacuerdo	Medio-bajo	25-49
Totalmente en Desacuerdo	Bajo	0-24

#### **4.- Técnicas de procesamiento estadístico de la información**

Según (Hernandez, Fernadez, & Baptista, 2014) en estos tiempos, se utilizó la computadora u ordenador para realizar el estudio cuantitativo de la información; la mayoría ya no lo hace manual ni con fórmulas. Por otra parte, gran número de instituciones, centros de investigación, compañías y sindicatos se disponen de programas de cómputo para analizar y guardar datos. Es por eso que se concentra en la explicación de los resultados y no en los procedimientos de cálculo. El estudio de los datos se efectuó sobre una matriz de datos utilizando una programación computacional.

Por lo expuesto anteriormente, para el análisis de los datos y el proceso estadístico, como verificación de las conjeturas, se utilizó el sistema estadístico SPSS versión 25 (Paquete estadístico para las Ciencias Sociales), aplicado en la prestigiosa universidad de Chicago, en la actualidad es propiedad de IBM y es uno de los más difundidos y utilizados por diversas instituciones actualmente.

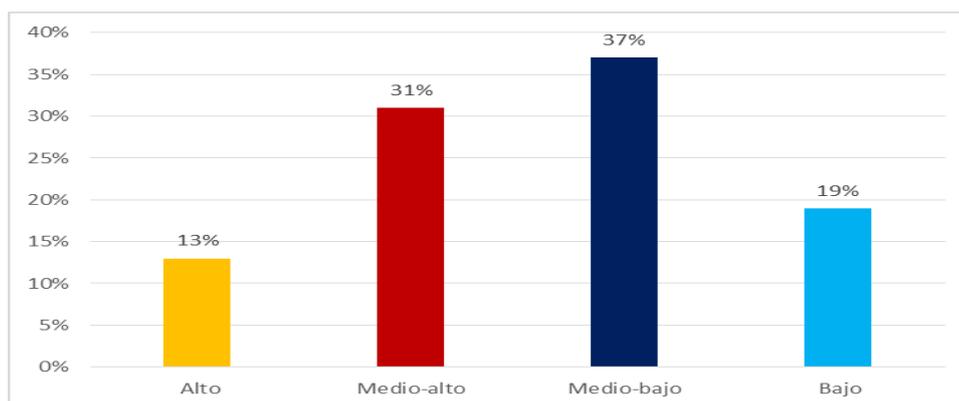
## RESULTADOS

**Tabla 1**

*Distribución de las frecuencias del indicador Aceptación*

Niveles	Intervalo	fi	%
Alto	75-100	2	13
Medio-alto	50-74	5	31
Medio-bajo	25-49	6	37
Bajo	0-24	3	19
Total		16	100

FUENTE: Elaboración propia



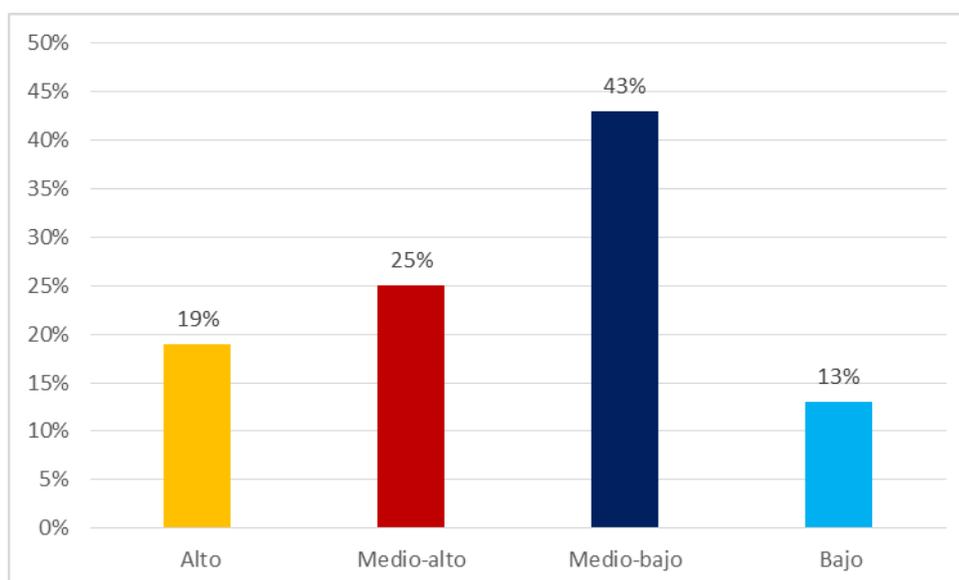
**Figura 1:** *Distribución de las frecuencias del indicador Aceptación*

De acuerdo a la tabla 1, un 37% está situado en un nivel medio bajo, lo cual implica que los docentes indican ser no aceptados por el grupo de trabajo, y que no tener aceptación influye negativamente en el desempeño laboral que realiza en la Institución educativa.

**Tabla 2**  
*Distribución de las frecuencias del indicador Integración*

Niveles	Intervalo	fi	%
Alto	75-100	3	19
Medio-alto	50-74	4	25
Medio-bajo	25-49	7	43
Bajo	0-24	2	13
Total		16	100

FUENTE: Elaboración propia



Según la tabla 2, en un 43% está ubicado en un nivel medio bajo, este resultado revela que sólo medianamente están integrados al grupo de trabajo y perciben que los directivos en alguna medida se preocupan por la integración para obtener resultados positivos en el ejercicio de sus funciones.

**Tabla 3**  
*Distribución de las frecuencias del indicador Valoración*

Niveles	Intervalo	fi	%
Alto	75-100	2	13
Medio-alto	50-74	4	25
Medio-bajo	25-49	7	43
Bajo	0-24	3	19
Total		16	100

FUENTE: Elaboración propia

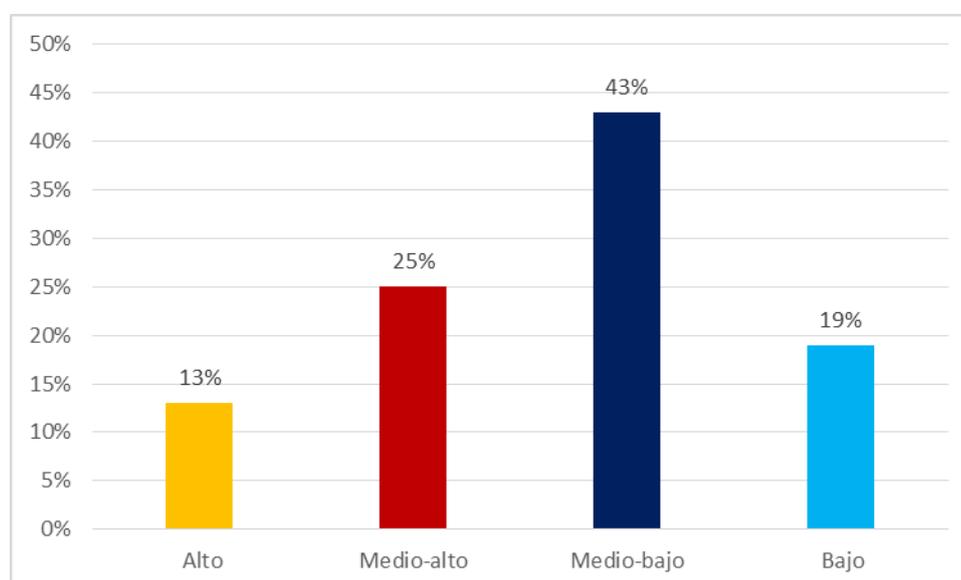


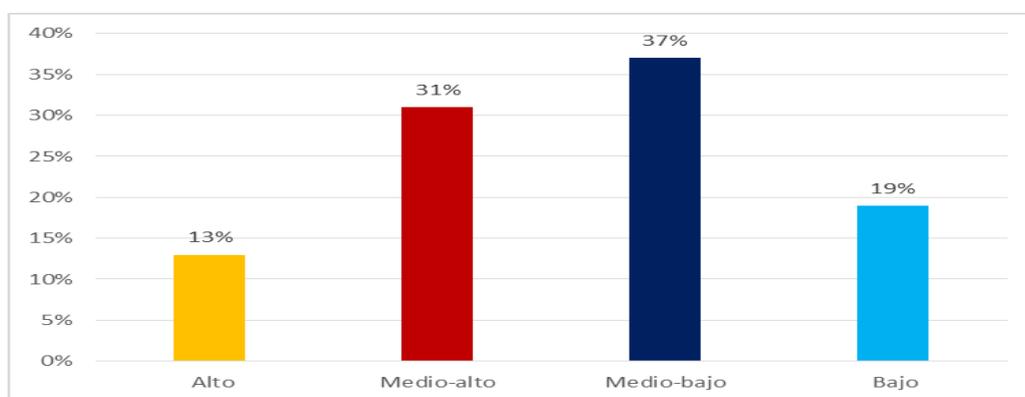
Figura 3: *Distribución de las frecuencias del indicador Valoración*

De acuerdo a la tabla 3, el 13% sostiene que la valoración es alta, mientras que el 19% afirma que la valoración es baja, el 25% dice que es medio alto, y el 43% afirma que es media baja.

**Tabla 4***Distribución de las frecuencias del indicador Comunicación*

<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alto	75-100	2	13
Medio-alto	50-74	5	31
Medio-bajo	25-49	6	37
Bajo	0-24	3	19
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia.

Figura 4: *Distribución de las frecuencias del indicador Comunicación*

De acuerdo a la tabla 4, en un 37% de los encuestados sostiene que el nivel de la comunicación es medio bajo, mientras el 31% afirma que es medio alto, el 19% sostiene que es bajo, y el 13% es alto.

**TABLA 5**  
*Distribución de las frecuencias del indicador Influencia*

Niveles	Intervalo	fi	%
Alto	75-100	1	6
Medio-alto	50-74	6	38
Medio-bajo	25-49	7	44
Bajo	0-24	2	12
Total		16	100

FUENTE: Elaboración propia

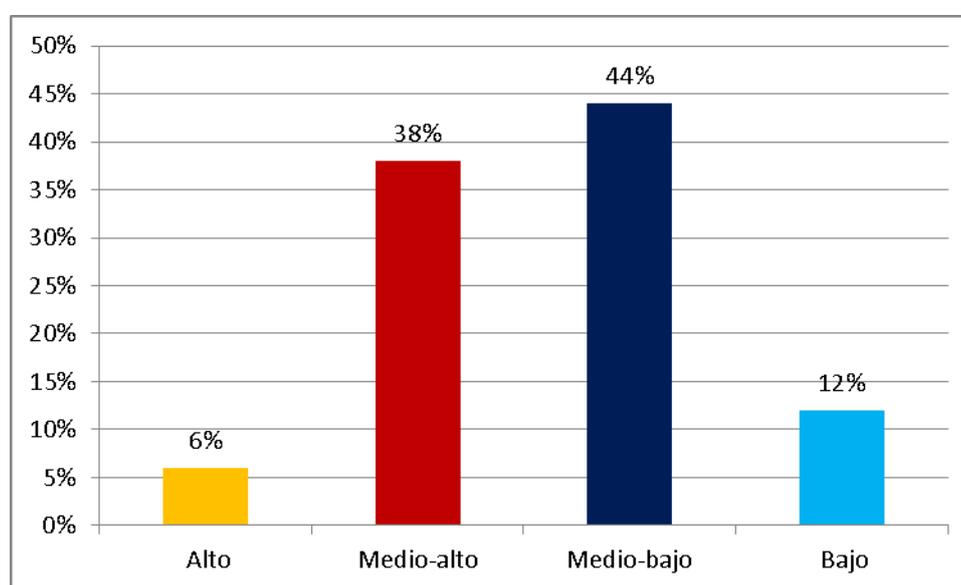


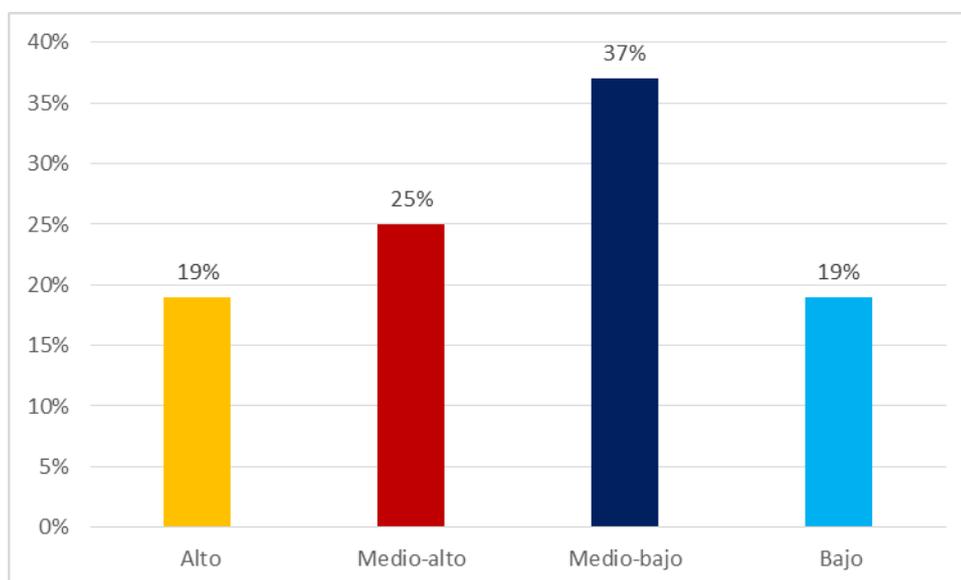
Figura 5: *Distribución de las frecuencias del indicador influencia*

En la tabla 5 un 44% sostiene que la influencia tiene un nivel medio bajo, el 38% afirma que es medio alto, el 12% opina que es bajo, y el 6% dice que es alto.

**TABLA 6***Distribución de las frecuencias del indicador Responsabilidades*

<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alto	75-100	3	19
Medio-alto	50-74	4	25
Medio-bajo	25-49	6	37
Bajo	0-24	3	19
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia

Figura 6: *Distribución de las frecuencias del indicador Responsabilidades*

En la tabla 6 un 37% sostiene que el nivel de las responsabilidades es medio bajo, el 25% afirma que es medio alto, el 19% sostiene que es alto y otro 19% opina que es bajo.

**TABLA 7**  
*Distribución de las frecuencias del indicador Actividades*

<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alto	75-100	3	19
Medio-alto	50-74	5	31
Medio-bajo	25-49	6	38
Bajo	0-24	2	12
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia.

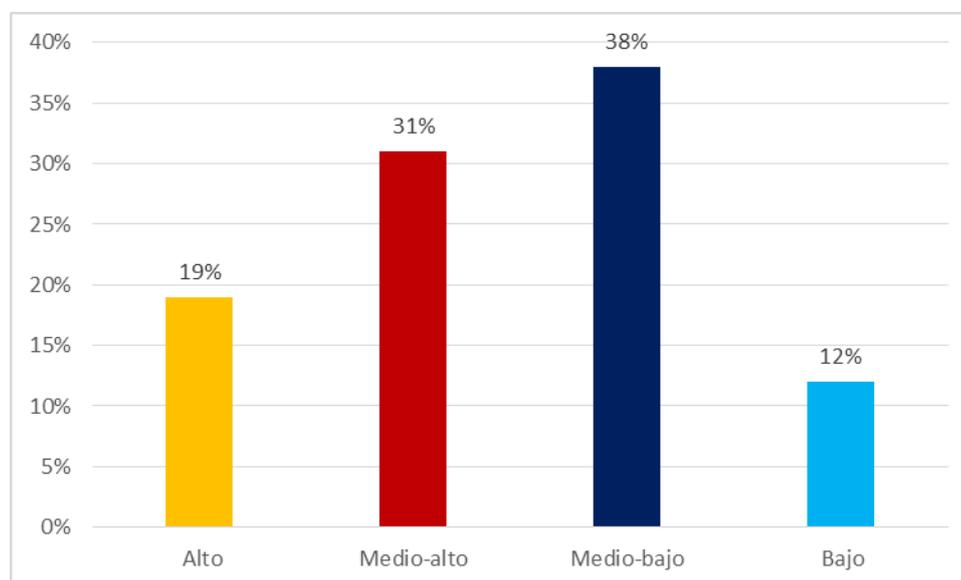


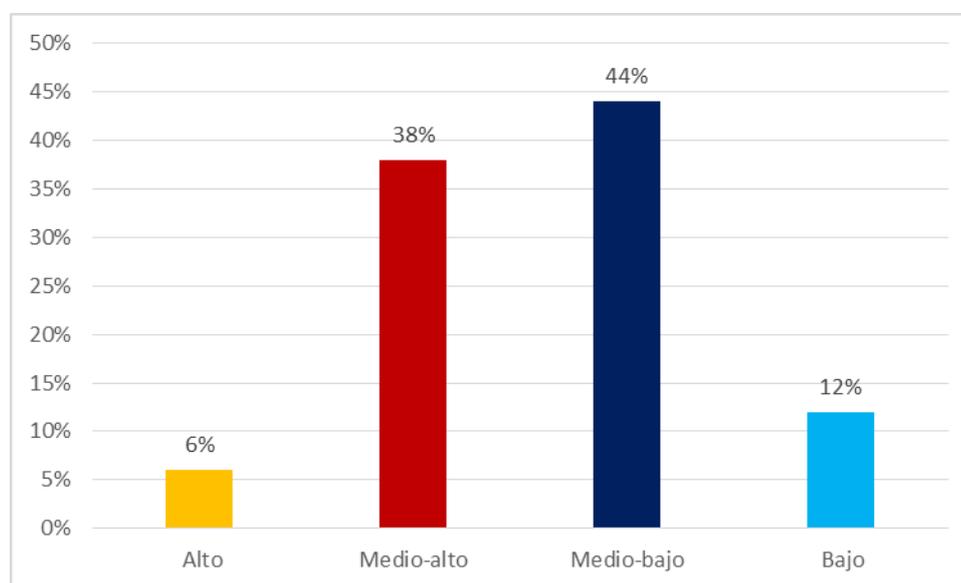
Figura 7: *Distribución de las frecuencias del indicador Actividades*

En la tabla 7 un 38% sostiene que el nivel de las actividades es medio bajo, el 31% afirma que es medio alto, el 19% sostiene que es alto y otro 12% opina que es bajo.

**TABLA 8**  
*Distribución de las frecuencias del indicador Objetivos*

<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alto	75-100	1	6
Medio-alto	50-74	6	38
Medio-bajo	25-49	7	44
Bajo	0-24	2	12
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia

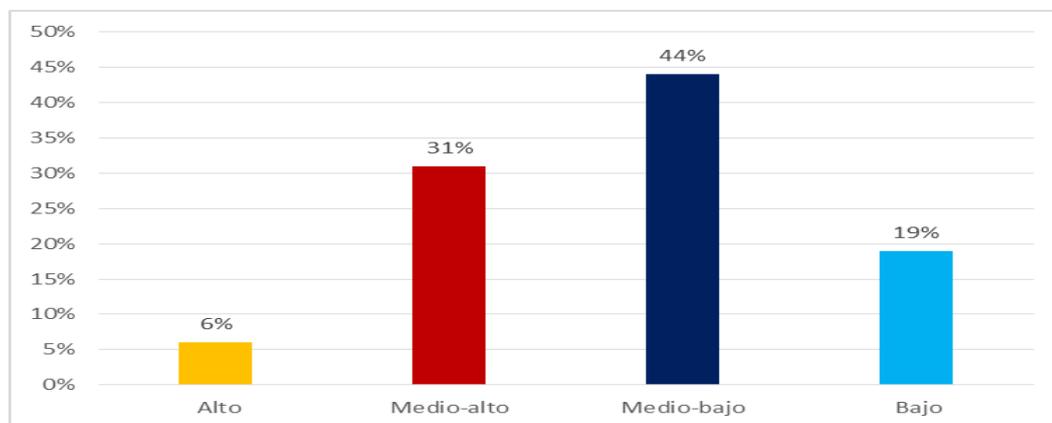


En la tabla 8 en un 44% de los encuestados afirma que el nivel de los objetivos es medio bajo, mientras que el 38% sostiene que es medio alto, el 12% opina que es bajo, y el 6% dice que es alto.

**TABLA 9***Distribución de las frecuencias del indicador Progresos*

<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alto	75-100	1	6
Medio-alto	50-74	5	31
Medio-bajo	25-49	7	44
Bajo	0-24	3	19
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia

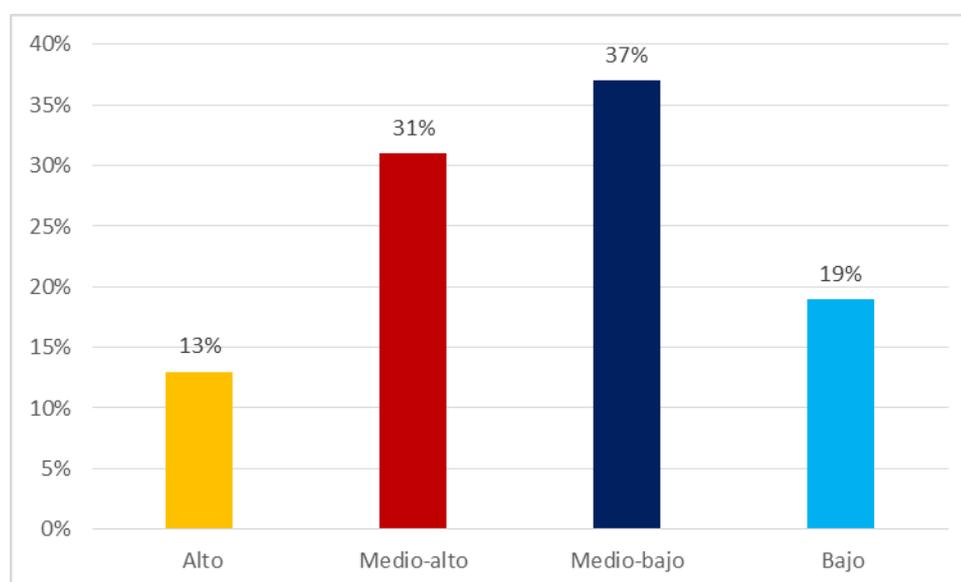
Figura 9: *Distribución de las frecuencias del indicador Progresos*

En la tabla 9 un 44% de los encuestados afirma que el nivel de los progresos es medio bajo, mientras que el 31% sostiene que es medio alto, el 19% afirma que es bajo, y el 6% es alto.

**TABLA 10***Distribución de las frecuencias del indicador Respeto*

<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alto	75-100	2	13
Medio-alto	50-74	5	31
Medio-bajo	25-49	6	37
Bajo	0-24	3	19
Total		16	100

FUENTE: Elaboración propia.

Figura 10: *Distribución de las frecuencias del indicador Respeto*

Según la tabla 10 un 37% de los encuestados afirma que el nivel de respeto es medio bajo, mientras que el 31% opina que es medio alto, el 19% es bajo, y el 13% es alto.

**TABLA 11**  
*Distribución de las frecuencias del indicador Estimación*

<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alto	75-100	2	12
Medio-alto	50-74	5	31
Medio-bajo	25-49	6	38
Bajo	0-24	3	19
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia.

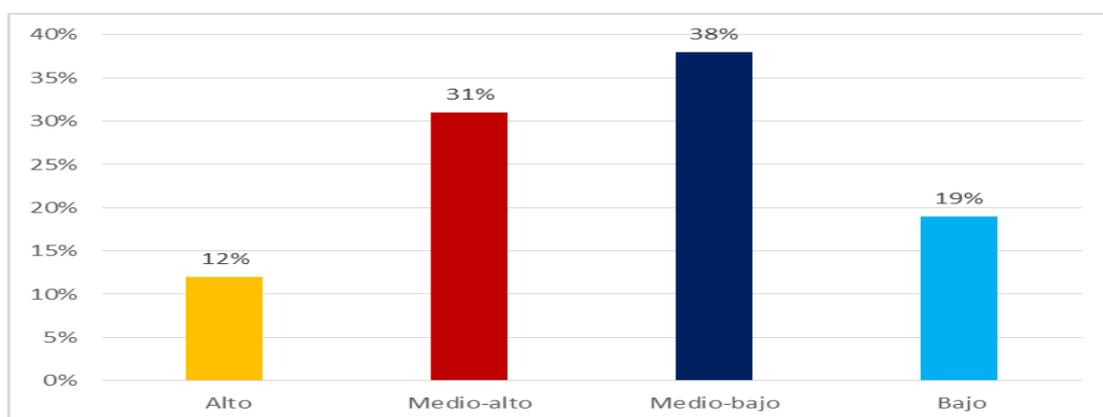


Figura 11: *Distribución de las frecuencias del indicador Estimación*

En la tabla 11 un 38% de los encuestados sostiene que el nivel de estimación es medio bajo, mientras que el 31% sostiene que el nivel es medio alto, el 19% es bajo, y el 12% dice que es alto.

**TABLA 12**

*Distribución de las frecuencias del resumen de la variable de relaciones interpersonales antes del tratamiento*

<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alto	75-100	2	13
Medio-alto	50-74	5	31
Medio-bajo	25-49	6	37
Bajo	0-24	3	19
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia

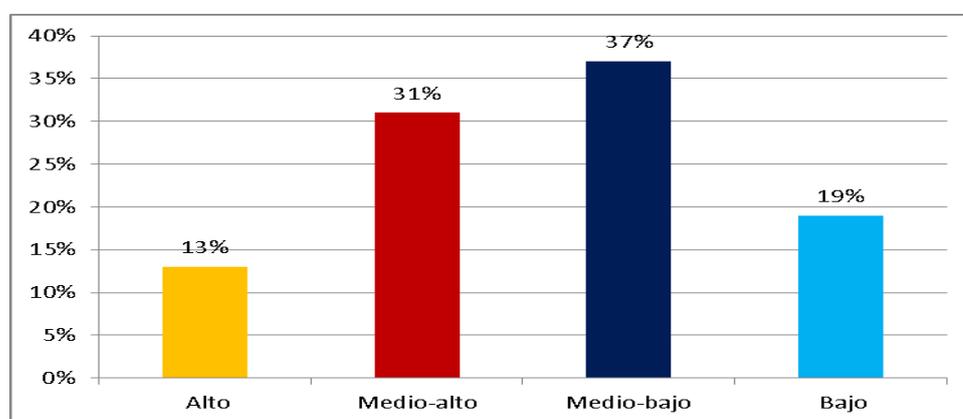


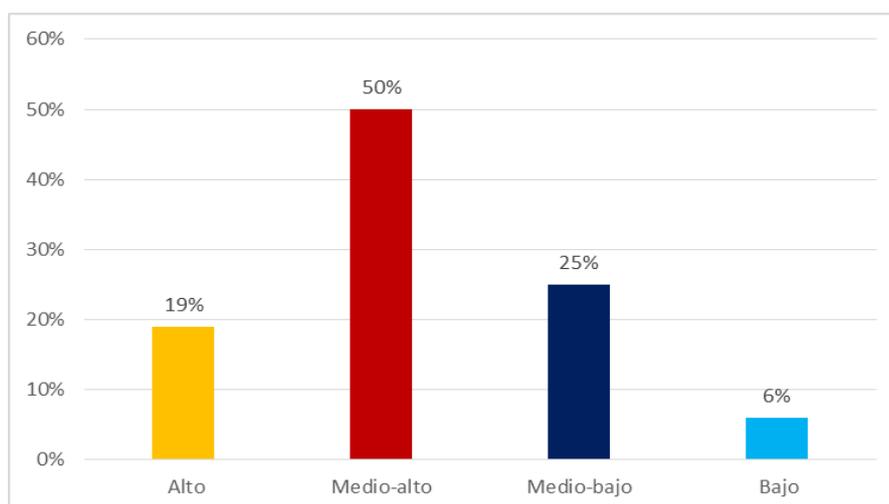
Figura 12: *Distribución de las frecuencias del resumen de la variable de relaciones interpersonales antes del tratamiento*

En la tabla y gráfico 12 referente a la variable de relaciones interpersonales, en un 37% de los encuestados está situado en un nivel medio bajo, lo cual implica que los docentes indican no ser incluidos, mucho control y falta de afecto por el grupo de trabajo, y estas características influye negativamente en las relaciones interpersonales entre los docentes de la Institución educativa.

**TABLA 13***Distribución de las frecuencias del indicador Aceptación*

<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alto	75-100	3	19
Medio-alto	50-74	8	50
Medio-bajo	25-49	4	25
Bajo	0-24	1	6
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia

Figura 13: *Distribución de las frecuencias del indicador Aceptación*

Según la tabla 13, el 50% sostiene que el nivel de aceptación es medio alto, mientras que el 25% afirma que es medio bajo, el 19% opina que es alto y el 6% sostiene que es bajo.

**TABLA 14**  
*Distribución de las frecuencias del indicador Integración*

Niveles	Intervalo	fi	%
Alto	75-100	4	25
Medio-alto	50-74	7	44
Medio-bajo	25-49	4	25
Bajo	0-24	1	6
Total		16	100

FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes y un Director de la Institución Educativa Padre Pérez Guereño del Distrito de Paucarpata, Arequipa, 2019.

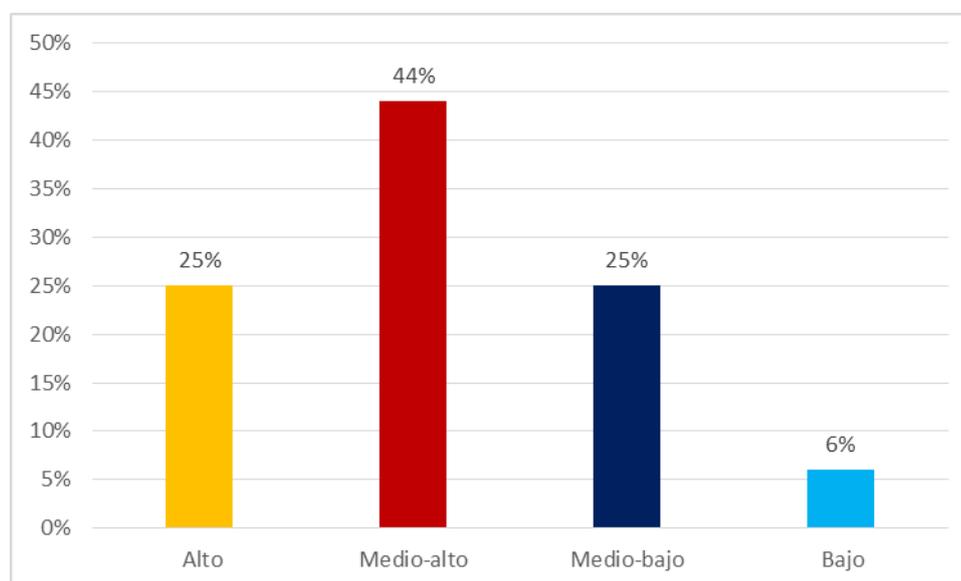


Figura 14: *Distribución de las frecuencias del indicador Integración*

En la tabla 14 un 44% está ubicado en un nivel medio alto, este resultado revela que la mayoría están integrados al grupo de trabajo y perciben que los directivos en alguna medida se preocupan por la integración para obtener resultados positivos en el ejercicio de sus funciones.

**TABLA 15**  
*Distribución de las frecuencias del indicador Valoración*

Niveles	Intervalo	fi	%
Alto	75-100	4	25
Medio-alto	50-74	8	50
Medio-bajo	25-49	3	19
Bajo	0-24	1	6
Total		16	100

FUENTE: Elaboración propia.

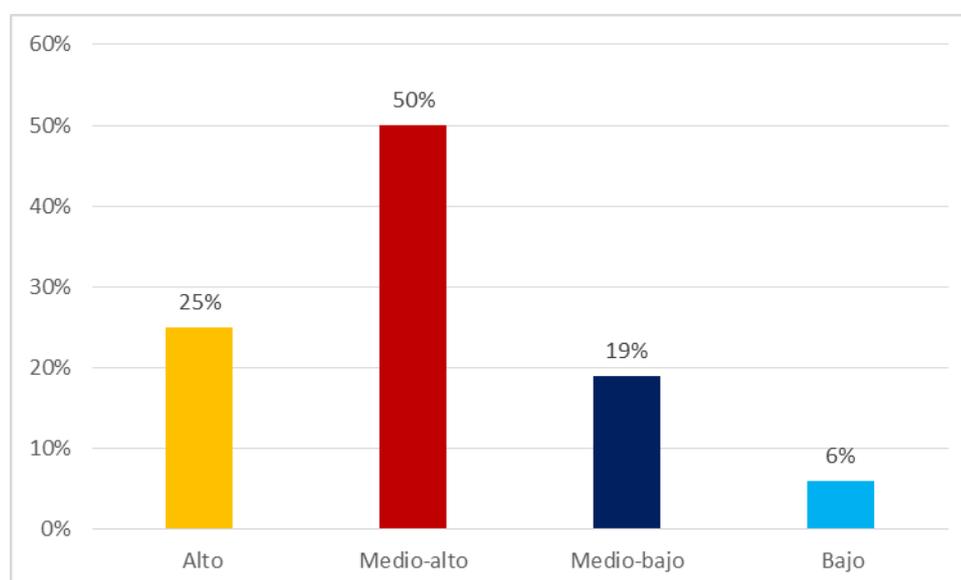


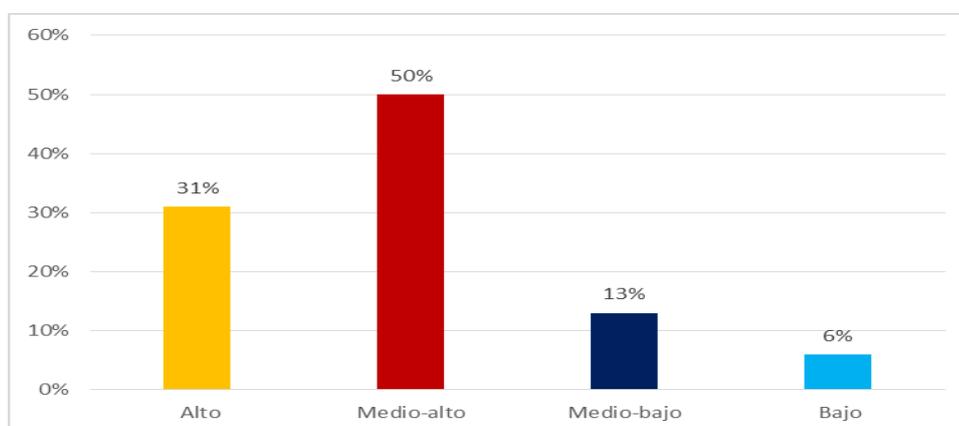
Figura 15: *Distribución de las frecuencias del indicador Valoración*

Según la tabla 13, el 50% sostiene que el nivel de valoración es medio alto, mientras que el 25% afirma que es medio bajo, el 19% opina que es alto y el 6% sostiene que es bajo.

**TABLA 16***Distribución de las frecuencias del indicador Comunicación*

<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alto	75-100	5	31
Medio-alto	50-74	8	50
Medio-bajo	25-49	2	13
Bajo	0-24	1	6
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia.

Figura16: *Distribución de las frecuencias del indicador Comunicación*

En el nivel comunicación un 50% de los encuestados sostiene que el nivel es medio alto, mientras que el 31% sostiene que es alto, el 13% afirma que es medio bajo, y el 6% dice que es bajo.

**TABLA 17**  
*Distribución de las frecuencias del indicador Influencia*

Niveles	Intervalo	fi	%
Alto	75-100	5	31
Medio-alto	50-74	7	44
Medio-bajo	25-49	3	19
Bajo	0-24	1	6
Total		16	100

FUENTE: Elaboración propia

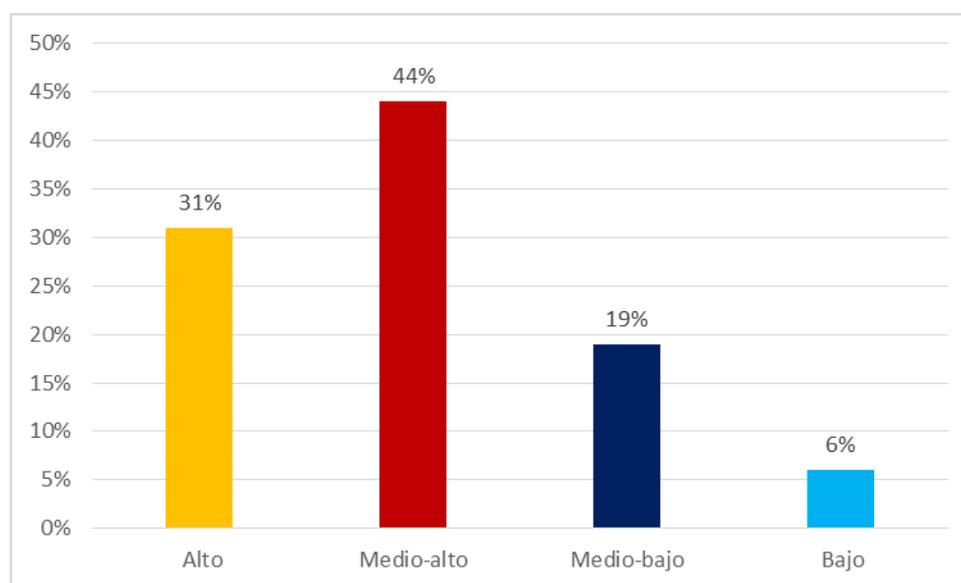


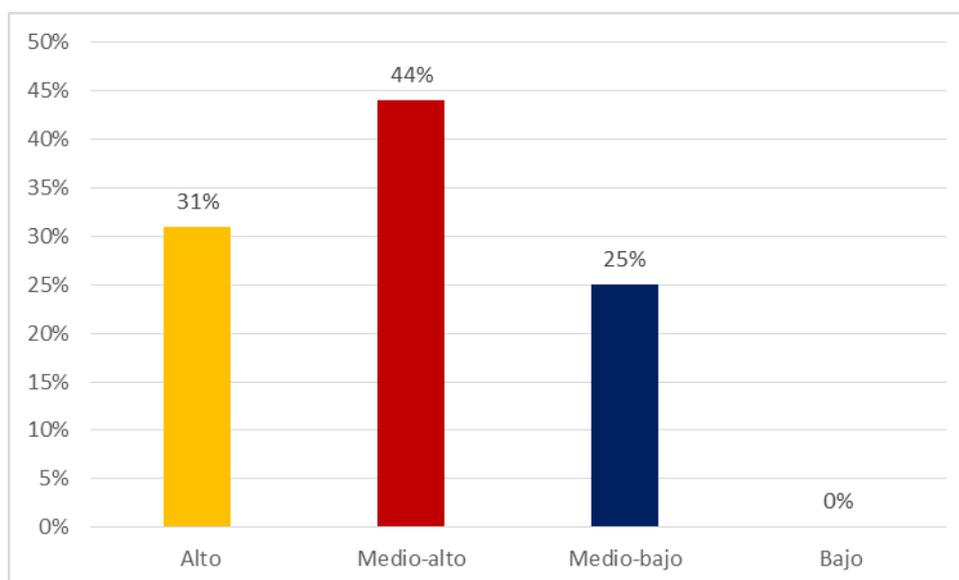
Figura 17: *Distribución de las frecuencias del indicador influencia*

En el nivel influencia un 44% de los encuestados sostiene que el nivel es medio alto, mientras que el 31% sostiene que es alto, el 19% afirma que es medio bajo, y el 6% dice que es bajo.

**TABLA 18***Distribución de las frecuencias del indicador Responsabilidades*

<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alto	75-100	5	31
Medio-alto	50-74	7	44
Medio-bajo	25-49	4	25
Bajo	0-24	0	0
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia

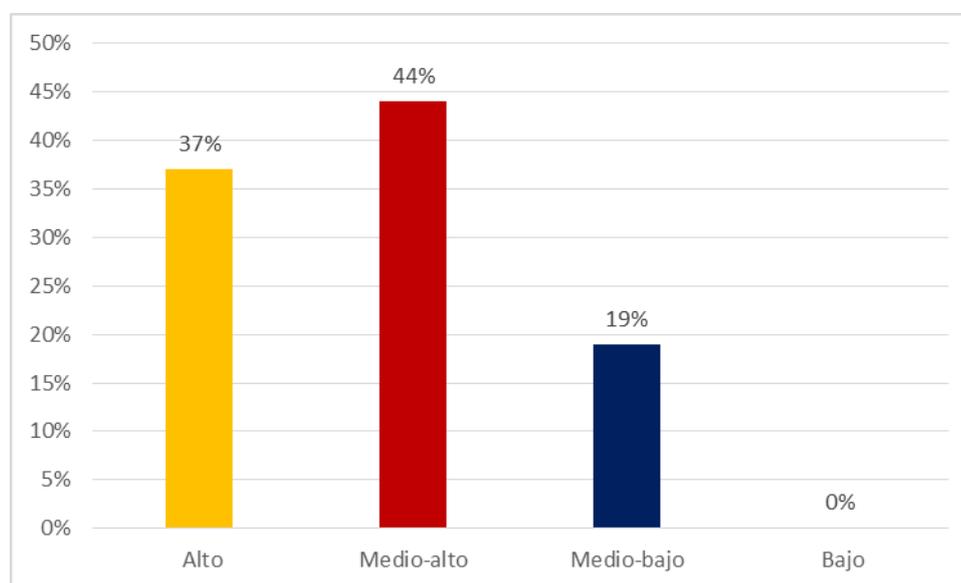
Figura 18: *Distribución de las frecuencias del indicador Responsabilidades*

En el nivel responsabilidades un 44% de los encuestados sostiene que el nivel es medio alto, mientras que el 31% sostiene que es alto, el 25% afirma que es medio bajo, y nadie dice que es bajo.

**TABLA 19***Distribución de las frecuencias del indicador Actividades*

<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alto	75-100	6	37
Medio-alto	50-74	7	44
Medio-bajo	25-49	3	19
Bajo	0-24	0	0
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia

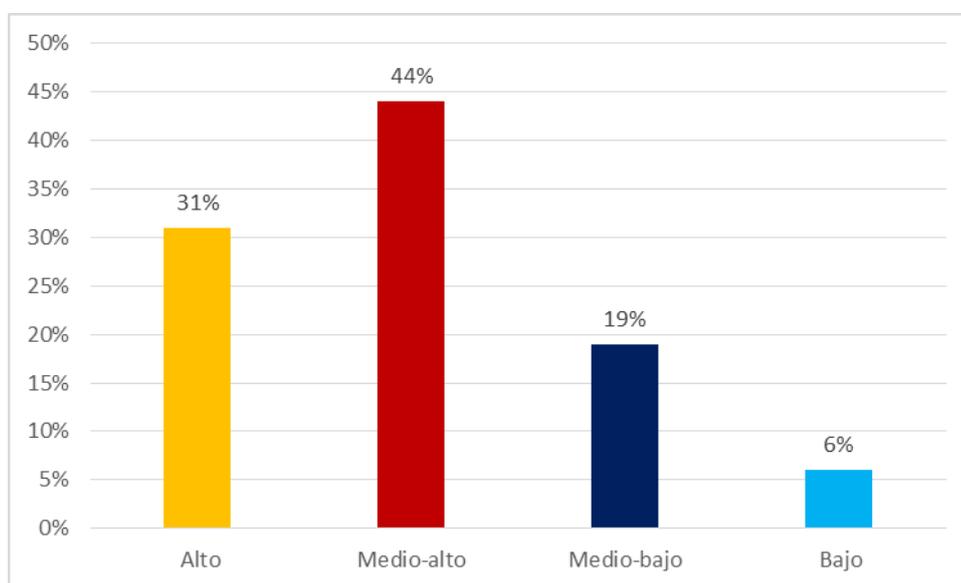
Figura 19: *Distribución de las frecuencias del indicador Actividades*

En el nivel actividades un 44% de los encuestados sostiene que el nivel es medio alto, mientras que el 37% sostiene que es alto, el 19% afirma que es medio bajo, y nadie dice que es bajo.

**TABLA 20***Distribución de las frecuencias del indicador Objetivos*

<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alto	75-100	5	31
Medio-alto	50-74	7	44
Medio-bajo	25-49	3	19
Bajo	0-24	1	6
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia

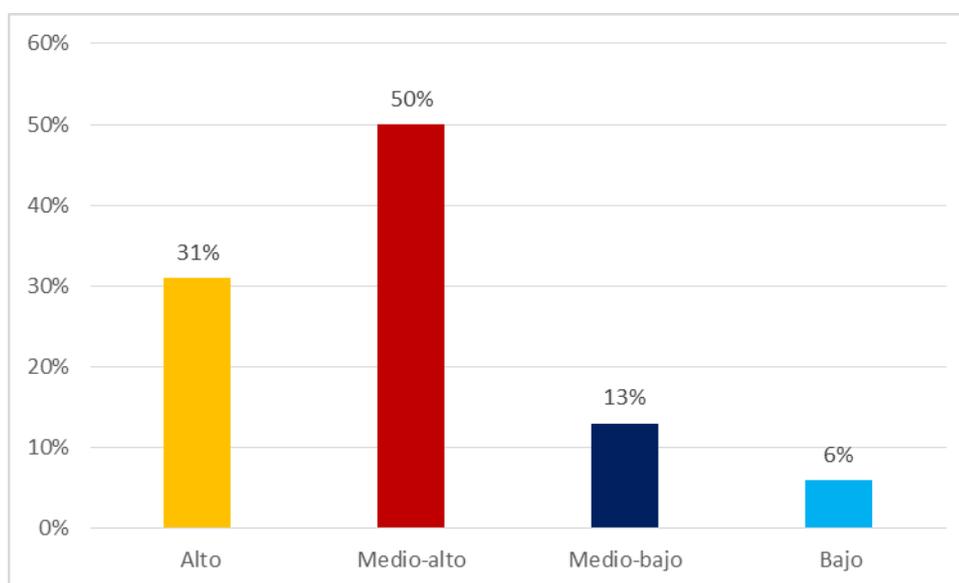
Figura 20: *Distribución de las frecuencias del indicador Objetivos*

En el nivel objetivos un 44% de los encuestados sostiene que el nivel es medio alto, mientras que el 31% sostiene que es alto, el 19% afirma que es medio bajo, y el 6% dice que es bajo.

**TABLA 21***Distribución de las frecuencias del indicador Progresos*

<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alto	75-100	5	31
Medio-alto	50-74	8	50
Medio-bajo	25-49	2	13
Bajo	0-24	1	6
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia

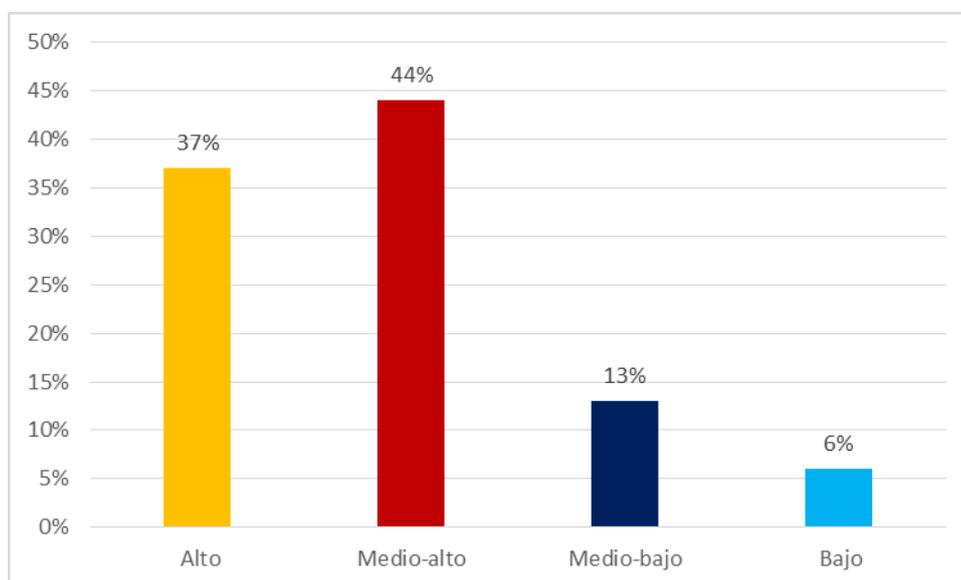
Figura 21: *Distribución de las frecuencias del indicador Progresos*

Desde el punto de vista del indicador progresos, en un 50% de los encuestados están ubicado en un nivel medio alto, y el 31 % alto, el 13 % medio alto y el 6 % bajo. Consideran que la mayoría de docentes se dirigen con progreso hacia los otros docentes.

**TABLA 22***Distribución de las frecuencias del indicador Respeto*

<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Alto	75-100	6	37
Medio-alto	50-74	7	44
Medio-bajo	25-49	2	13
Bajo	0-24	1	6
<b>Total</b>		<b>16</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia.

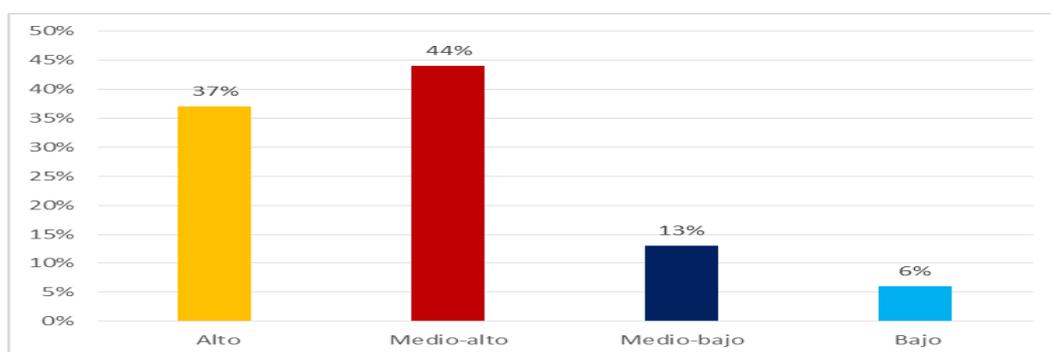
Figura 22: *Distribución de las frecuencias del indicador Respeto*

De acuerdo a la tabla 22, en el nivel comunicación un 44% de los encuestados sostiene que el nivel es medio alto, mientras que el 37% sostiene que es alto, el 13% afirma que es medio bajo, y el 6% dice que es bajo.

**TABLA 23***Distribución de las frecuencias del indicador Estimación*

Niveles	Intervalo	fi	%
Alto	75-100	6	37
Medio-alto	50-74	7	44
Medio-bajo	25-49	2	13
Bajo	0-24	1	6
Total		16	100

FUENTE: Elaboración propia

Figura 23: *Distribución de las frecuencias del indicador Estimación*

En el nivel comunicación un 44% de los encuestados sostiene que el nivel es medio alto, mientras que el 37% sostiene que es alto, el 13% afirma que es medio bajo, y el 6% dice que es bajo.

**TABLA 24**

*Distribución de las frecuencias del resumen de la variable de relaciones interpersonales después del tratamiento*

Niveles	Intervalo	fi	%
Alto	75-100	5	31
Medio-alto	50-74	7	44
Medio-bajo	25-49	3	19
Bajo	0-24	1	6
Total		16	100

FUENTE: Elaboración propia

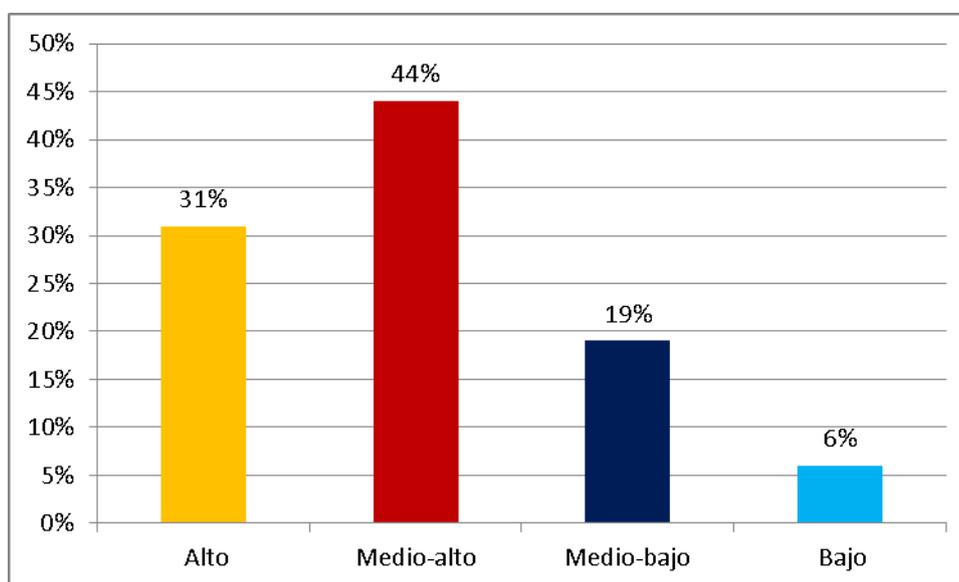


Figura 24: *Distribución de las frecuencias del resumen de la variable de relaciones interpersonales después del tratamiento*

Desde el punto de vista de la distribución de las frecuencias del resumen de la variable de relaciones interpersonales después del tratamiento, un 44% de los encuestados están ubicado en un nivel medio alto. Un 31 % en un nivel alto y un 19 % en el nivel medio bajo y el 6 % bajo.

**TABLA 25**

*Distribución de las frecuencias de la comparación de relaciones interpersonales en el pre prueba y post prueba*

Niveles	Intervalo	Pre prueba		Post prueba	
		fi	%	fi	%
Alto	75-100	2	13	5	31
Medio-alto	50-74	5	31	7	44
Medio-bajo	25-49	6	37	3	19
Bajo	0-24	3	19	1	6
Total		16	100	16	100

FUENTE: Elaboración propia

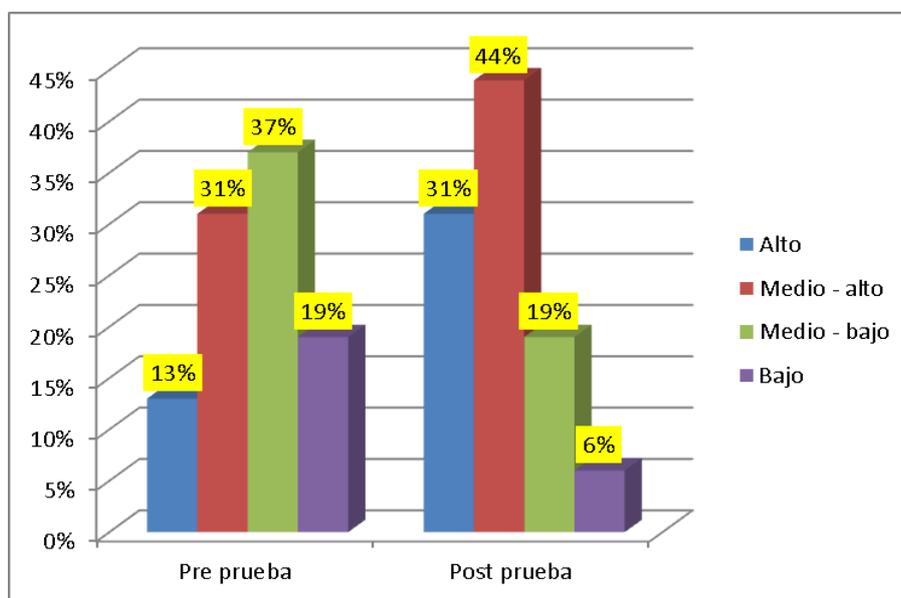


Figura 25: *Distribución de las frecuencias de la comparación de relaciones interpersonales en el pre prueba y post prueba*

En lo referente a la pre prueba y la post prueba se observa que en la pre prueba, el 37% se encuentra en el nivel medio bajo con tendencia a bajo las relaciones interpersonales y tan solo 13% en el nivel alto; mientras que en la post prueba, en cambio, el 44% se encuentra en el nivel medio alto con tendencia a alto las relaciones interpersonales y tan solo 6% en el nivel bajo.

Es decir, si existe una mejora significativa después del tratamiento experimental realizado en los docentes y director, al evolucionar el nivel alto de 13% a 31%. De lo cual, se concluye eficacia del programa de estrategia de trabajo en equipo aplicado a los docentes y director; ya que logró transformar las actitudes y comportamientos de los docentes.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

En relación al análisis de los resultados obtenidos, se puede determinar las siguientes comparaciones: según la tabla N° 12 refiere que referente a la variable de relaciones interpersonales, en un 37% de los encuestados está situado en un nivel medio bajo con tendencia a nivel bajo, lo cual implica que los docentes indican no ser incluidos, mucho control y falta de afecto por el grupo de trabajo, y estas características influye negativamente en las relaciones interpersonales entre los docentes de la Institución educativa. Estos datos son respaldados con las afirmaciones de Fano (2019) y Vásquez (2018) quienes plantean que las estrategias de trabajo en grupo mejoran las relaciones interpersonales entre los docentes. Es decir, existe una relación de causa y consecuencia.

En relación al post prueba los resultados según la tabla 24 refiere que en un 44% de los docentes se encuentran en un nivel medio alto con tendencia a nivel alto. Este resultado es después de haber aplicado tratamiento experimental en el grupo de estudio. Estos resultados nos reflejan la eficacia del programa de la estrategia de trabajo en equipo basada en la Teoría de las Relaciones Humanas, Teoría de la Inteligencia Emocional, Teoría del sistema Social Cooperativo y la Teoría de la Motivación Humana, para mejorar las relaciones entre los docentes. Del mismo modo, nuestros hallazgos se ven confirmados con los de Revilla (2017) y Quispe (2018) quienes refieren que la convivencia es la disposición de relacionarse con otros con consideración y respeto a su vida, y en consecuencia, a todos sus derechos. No cabe duda que educar para la libertad con responsabilidad es parte esencial de la educación para la convivencia.

Sin embargo, los resultados obtenidos en este estudio no coinciden con la investigación de Chalco (2018) quien en sus conclusiones sostiene que las estrategias no siempre son las más adecuadas y óptimas, en su mayoría de ellos indican que hay afectividad entre los trabajadores y la misma empresa, pero ello aún no ayuda mucho ya que su aplicación no se está dando de manera efectiva es decir no lo están haciendo de la mejor manera, de tal manera que le infiere en los procesos de producción así también a una mejor compenetración de trabajo en equipo. Estos

datos también pueden tener una cierta relación con el estudio de Bolaños (2016) concluye que las relaciones interpersonales no influyen de manera directa en el manejo de los conflictos administrativos de los docentes puesto que la calidad de las relaciones interpersonales es buena, y que existe una buena comunicación en la interna de la institución omitiendo así los conflictos que pudieran existir.

Finalmente, se considera que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones y nuevas estrategias de abordaje para la mejora de las relaciones interpersonales entre los docentes.

## CONCLUSIONES

- Se logra determinar el nivel de eficacia de la aplicación del programa de estrategias de trabajo en equipo para optimizar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Padre Pérez de Guereñu” del Distrito de Paucarpata –Arequipa. Es decir, si existe una mejora significativa después del tratamiento experimental realizado en los docentes y director, al evolucionar el nivel alto de 13% a 31%. De lo cual, se concluye eficacia del programa de estrategia de trabajo en equipo aplicado a los docentes y director; ya que logró transformar las actitudes y comportamientos de los docentes (ver tabla y gráfico 25).
- Se logra identificar el nivel de optimización de relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Padre Pérez de Guereñu” del Distrito de Paucarpata –Arequipa. Es decir, antes de haber aplicado el programa de estrategias de trabajo en equipo a los docentes, se encuentra en el nivel medio bajo con tendencia a bajo las relaciones interpersonales (ver tabla y gráfico 12).
- Se logra identificar el nivel de optimización de relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Padre Pérez de Guereñu” del Distrito de Paucarpata –Arequipa. Es decir, después de haber aplicado el programa de estrategias de trabajo en equipo a los docentes, se encuentra en el nivel medio alto con tendencia a alto las relaciones interpersonales (ver tabla y gráfico).
- Se logra precisar el nivel de optimización de relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Padre Pérez de Guereñu” del Distrito de Paucarpata –Arequipa, en comparación de antes y después de haber aplicado el programa de estrategias de trabajo en equipo. En lo referente a la pre prueba y la post prueba se observa que en la pre prueba, el 37% se encuentra en el nivel medio bajo con tendencia a bajo las relaciones interpersonales y tan solo 13% en el nivel alto; mientras que en la post prueba, en cambio, el 44% se encuentra en el nivel medio alto con tendencia a alto las relaciones interpersonales y tan solo 6% en el nivel bajo. (ver tabla y gráfico 25).

## RECOMENDACIONES

- Se recomienda aplicar un programa de estrategias para mejorar el trabajo en equipo y optimizar las relaciones interpersonales en la Institución Educativa “Padre Pérez de Guereñu” y hacerla de conocimiento a otras instituciones que también presenten problemas de interrelación entre sus miembros.
- Se recomienda a las distintas Direcciones Regionales de Educación a tener en cuenta esta propuesta para poder solucionar los problemas de relaciones interpersonales que los centros educativos puedan mostrar.
- Se recomienda realizar y profundizar otros estudios de este mismo tema. Que los investigadores se dediquen a explorar este campo y que tomen en cuenta esta investigación para profundizar más el estudio y mejorar así la convivencia institucional.

**DEDICATORIA**

A los maestros y maestras innovadoras y creativas que buscan la integración de esfuerzos para superar los problemas educativos.

Agradezco a mis familiares por ser mi soporte emocional, en especial a mi hijo Renzo por ser mi amigo, orgullo y quien me motiva a ser mejor persona y profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Betelú, S. (2001). *Técnicas de Trabajo en Equipo*. Buenos Aires: Universal.
- Bolaños, J. (2016) *Relaciones interpersonales en docentes y manejo de conflictos administrativos educativos en el Instituto Nacional de Educación Básica en el departamento de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Cabanes, L. (2005). *Relaciones Intragrupales en el proceso Docente, una Perspectiva Cultural*. Madrid.
- Castillo, D. et al. (2017) *Estrategias didácticas para mejorar las relaciones entre docentes y estudiantes de la Institución Educativa Policarpa Salvatierra*. Universidad Santo Tomás, Sincelejo, Colombia.
- Calero, L. (1999). *Gestión Educativa*. Lima: Abelud.
- Codina, A. (2002). *Introducción a la Inteligencia Emocional para el Trabajo Directivo*. La Habana: Univ. La Habana.
- Cojal, B. (2006). *Administración Estratégica*. Lambayeque: UNPRG-FACHSE.
- Espinoza, V. (2001). <http://www.monografías.com>. Recuperado el 20 de setiembre de 2015, de <http://www.monografías.com>.
- Fano, V. (2019) *El trabajo colegiado y el desempeño docente en la Institución Educativa Santa Catalina San Román de Juliaca*. Universidad Nacional San Agustín, Arequipa.
- Gálvez, J. (2001). *Métodos y Técnicas de Aprendizaje*. Trujillo: Gráfica del Norte.
- Marroquin, D. (2018) *Propuestas de estrategias para la implementación del trabajo en equipo en las pequeñas empresas de Chalco*. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Martín, D. y. (1997). *¿Qué es Inteligencia Emocional?* Madrid: EDAF S.A.
- Martín, M. y. (2000). *Las Relaciones Interpersonales en Centros de Menores: El Equipo Educativo*. Córdoba.

- Mintzberg, H. y. (1993). *El Proceso Estratégico*. México DF: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Morin, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la Educación del futuro*. Bogotá: Delfín Ltda.
- Oyague, M. (2005). *Investigación Científica*. Lambayeque: UNPRG.
- Prada, A. (2002). *Resolviendo Conflictos en la Escuela*. México DF: Instituto Nacional de Mediación de México y Universidad Nacional de Sonora.
- Rogers, C. (1999). *El profesor y la libertad de aprender*. En P. Juif y L. Legrand, *Grandes orientaciones de la pedagogía contemporánea* (157-160). Madrid: Nárcea.
- Sánchez, R., (2008). *Guía metodológica para la elaboración del Informe de Tesis de Maestrías*. FACHSE- UNPRG. Lambayeque.
- Sevilla, J. (2004). *Seminario de Investigación Educativa*. Lambayeque: Impresiones JJ.
- Rogers, C. (1964). *Teoría humanista de Carl Rogers*. [On line]. Disponible en: [html.rincondelvago.com/teoria-humanista-de-rogers.html](http://html.rincondelvago.com/teoria-humanista-de-rogers.html).
- Santamaría, S. (2003). <http://www.monografias.com>. Recuperado el 20 de setiembre de 2015, de <http://www.monografias.com>.
- Schutz, W. (2002). <https://jfpicazo.wordpress.com/tag/william-schutz-2/>. Recuperado el 20 de setiembre de 2015.
- Zanini, M. (2001). <http://www.monografias.com>. Recuperado el 20 de setiembre de 2006, de <http://www.monografias.com>.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1

### TRATAMIENTO DEL EXPERIMENTO

#### 1. Denominación:

“Programa de Estrategias de Trabajo en Equipo para la optimización de las Relaciones Interpersonales”.

#### 2. Descripción:

El presente Programa de Estrategias de Trabajo en Equipo implica una serie de actividades y acciones tendientes a establecer relaciones satisfactorias entre los integrantes del equipo, dividir equitativamente el trabajo, generar un clima de trabajo agradable, sacar provecho a las diferencias ideológicas incentivando propuestas y soluciones creativas, fortalecer las habilidades sociales y fortalecer la confianza y la tolerancia entre los integrantes del equipo.

El programa de Estrategias de Trabajo en Equipo, sustentado en esta investigación, pretende desarrollar intercambios constructivos entre los docentes para la consecución de objetivos comunes y así mejorar las deficientes relaciones interpersonales que han convertido a nuestra Institución Educativa en una organización deshumanizada, sin rumbo y sin cohesión, donde prima el individualismo.

### 3. Modelo teórico del programa



### 4. Fundamentación:

El presente programa de Estrategias de trabajo en equipo está fundamentado en cuatro teorías esenciales: La Teoría de las Relaciones Humanas, Teoría de la Inteligencia Emocional, Teoría del sistema Social Cooperativo y la Teoría de la Motivación Humana.

La Institución Educativa es una organización social condicionada por las relaciones entre sus trabajadores. La teoría de la Relaciones Humanas de Elton Mayo enfatiza en: “La necesidad de humanizar y democratizar la administración; la influencia del grupo en el comportamiento de las personas; el aspecto psicológico del trabajador (motivación) y la existencia de grupos y relaciones informales dentro de la organización formal”.

Las relaciones interpersonales entre los docentes de la Institución Educativa deben estar basadas en la práctica de cualidades emocionales como el buen trato, la empatía, autoestima estable, el respeto y la capacidad de manejar la ira y el enfado. La teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman considera que: “La empatía es la capacidad de percibir el mundo interior emocional y vivencial de otras personas y la Competencia Social es el desenvolvimiento social y convivencia externa con los demás”.

Por tal razón, es conveniente desarrollar en forma simultánea la Empatía y la Competencia Social en la Institución Educativa “Padre Pérez de Guereñu” Distrito de Paucarpata, Provincia de Arequipa, la cual permitirá enriquecer de manera considerable la vida de las personas, ya que por un lado reciben las señales emocionales de los otros y al mismo tiempo elegirán la forma; el momento y el ambiente propicio en el cual comunicaran sus interpretaciones emocionales sin atentar contra la integridad y la dignidad de los demás.

La Institución “Padre Pérez de Guereñu” Distrito de Paucarpata, Provincia de Arequipa es un sistema social cooperativo, en donde interactúan todos los agentes educativos de manera consciente buscando el logro de objetivos comunes. La Teoría del Sistema Social Cooperativo de Chester Barnard pone énfasis en que “Los individuos de una organización deben ser motivados de la mejor manera para inducirlos a la cooperación y ellos participarán siempre y cuando entiendan que sus propios intereses son compatibles y consistentes con los propósitos de la organización y sobre todo creen que pueden cumplir con las tareas”.

Las normas y roles asumidos por consenso en el interior de una organización se convierten en la fuerza motriz que impulsará el desarrollo de las acciones encaminadas al logro de objetivos compartidos y la mejora de las relaciones interpersonales entre trabajadores.

Otro de los soportes fundamentales de esta propuesta es la Teoría de la Motivación Humana de Abraham Maslow que sostiene: “El hombre, sus motivaciones y necesidades es lo más importante en una Institución Educativa y la tarea del director es crear un ambiente propicio para el óptimo desempeño de los

Recursos Humanos y buscar la satisfacción de las necesidades de éstos para lograr su bienestar”.

Es importante identificar el tipo de necesidad que tiene cada uno de los docentes para tratar de solucionarlos, teniendo en cuenta la “Pirámide jerárquica de las motivaciones” que aporta este autor.

Estas Teorías se han puesto de relieve en cada uno de los talleres desarrollados posteriormente.

En el “Taller de Motivación del Recurso Humano para el Trabajo en Equipo” se ha tomado en cuenta los postulados de la Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, la Teoría de la Motivación Humana de Abraham Maslow y la Teoría del Sistema Social Cooperativo de Chester Barnard.

En el “Taller de Comunicación para las Relaciones Interpersonales” se ha puesto de manifiesto los postulados de la Teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman, que considera sumamente importante la comunicación en las interrelaciones personales.

En el “Taller de Empatía para la Tolerancia” se ha tenido en cuenta la Teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman, la misma que considera vital el hecho de ponerse en el lugar del otro para poder comprenderlo y tolerarlo, lo que contribuye a establecer relaciones interpersonales eficientes en un equipo de trabajo.

En el “Taller de Compromisos Comunes” ha influido preponderantemente la Teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo y la Teoría del Sistema Social Cooperativo de Chester Barnard.

En el “Taller de Normas de Convivencia Consensuadas”, ha contribuido fundamentalmente la Teoría del Sistema Social Cooperativo y la Teoría de la Inteligencia Emocional.

En el “Taller de Roles de Trabajo” ha influido sobre manera la Teoría del Sistema Social Cooperativo de Barnard.

En el “Taller de Reflexión Metacognitiva del Equipo” ha influido considerablemente la Teoría de la Motivación Humana de Abraham Maslow y la Teoría de la Inteligencia Emocional de Daniel Goleman.

### **5. Importancia del programa:**

El Programa de Estrategias de Trabajo en Equipo permitirá al personal docente sentirse motivado para desarrollar en forma óptima su labor, ya que compatibiliza sus propios intereses, necesidades y aspiraciones con los propósitos de la Institución Educativa, mediante la adopción de objetivos comunes.

Esto permite la interacción cooperativa de ideas, fuerzas, deseos y pensamientos para cumplir con las normas y roles asumidos conscientemente y por consenso para el logro de metas y objetivos propuestos.

Este proceso facilitara una permanente reflexión metacognitiva del equipo de trabajo para ir introduciendo los correctivos necesarios a fin de asegurar las buenas relaciones interpersonales que conlleven a la optimización de la convivencia institucional y la consecución de los fines organizacionales previstos.

### **6. Objetivos:**

#### **➤ Generales:**

Lograr que los docentes de la Institución “Padre Pérez de Guereñu” Distrito de Paucarpata, Provincia de Arequipa optimicen sus relaciones interpersonales mediante estrategias de trabajo en equipo.

#### **➤ Específicos:**

- Motivar a los docentes para trabajar en equipo.
- Elaborar y adoptar objetivos institucionales comunes.
- Elaborar y asumir normas y roles consensuados que busquen el logro de objetivos compartidos.
- Monitorear constantemente el nivel de las Relaciones Interpersonales entre los miembros del equipo.

- Realizar la reflexión metacognitiva del equipo en forma permanente.

### 7. Contenidos temáticos:

Los puntos a tratar en el programa son:

- Importancia de la comunicación.
- El trabajo en equipo.
- La motivación humana.
- El recurso humano en la organización.
- Interacción cooperativa.
- Empatía.
- Tolerancia.
- Confianza.
- Interdependencia positiva.
- Manejo de habilidades interpersonales.
- Toma de decisiones.
- Comprensión intersubjetiva.
- Competencia social.

### 8. Metodología:

El presente Programa de Estrategias de Trabajo en Equipo se desarrollará siguiendo el presente proceso metodológico y de acuerdo al siguiente cronograma:

Cronograma de ejecución de talleres									
Meses Semanas Talleres	Marzo				Abril			Duración	Responsable
	1 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>	4 <sup>a</sup>	1 <sup>a</sup>	2 <sup>a</sup>	3 <sup>a</sup>		
1. Taller de motivación del recurso humano para el trabajo en equipo	X							5 horas	Investigadora

2. Taller de comunicación para las relaciones interpersonales		X						5 horas	Investigadora
3. Taller de empatía para la tolerancia			X					6 horas	Investigadora
4. Taller de compromisos comunes				X				4 horas	Investigadora
5. Taller de normas de convivencia consensuadas					X			6 horas	Investigadora
6. Taller de roles de trabajo						X		8 horas	Investigadora
7. Taller de reflexión metacognitiva del equipo							X	5 horas	Investigadora

**8.1. Estrategia 1: “motivación del personal”:** se desarrollará los siguientes talleres:

- **Taller de motivación del recurso humano para el trabajo en equipo:**

**Definición de Motivación Humana.-** Es la regulación interna, energética (liberación de energía almacenada) y directiva de la conducta que puede ser incentivada por el deseo de perfección y nivel de aspiración y superación.

**Definición de Trabajo en Equipo.-** Es una división equitativa del trabajo en donde se dan intercambios constructivos entre los participantes apuntando al logro de objetivos comunes.

**Definición de Interdependencia Positiva.-** Se refiere a la responsabilidad compartida que tienen los integrantes del equipo para realizar una tarea, donde se necesitan unos a otros.

**Objetivo.-** Al finalizar el taller, los docentes estarán motivados intrínsecamente para iniciar el proceso de perfeccionamiento y superación de deficiencias mediante el trabajo en equipo.

### **Metodología.-**

- Dinámica de animación: “La Casa Ideal”.
- Lectura y reflexión sobre el trabajo en equipo “¿Sabes lo que significa ser gansos?” Mediante la técnica de Brainstorming.
- Socialización de aprendizajes, relacionándolos con situaciones de la vida diaria.
- Ejercicios de aplicación, trabajando sobre las ventajas y desventajas de trabajar en equipo, sustentado sus ideas.
- Compromiso personal para coadyuvar a la integración de su equipo de trabajo escolar.

### **Uso de medios y materiales:**

Se usaron los siguientes materiales:

#### **Dinámica: “la casa ideal”**

- **Objetivo:** Examinar nuestras actitudes grupales y experimentar la necesidad de que todos cedan para el trabajo en pos del bien común.
- **Material:**
  - Papel A-4 blanco y bolígrafo.
  - Papelógrafo, lápices y goma.
- **Tiempo:** 45 minutos aproximadamente.
- **Desarrollo:**

**Primer paso:** Trabajo personal, el investigador dice a los participantes: “Voy a repartir un papel blanco en el que deberán hacer el dibujo de una vivienda. Imagínate que tienes la oportunidad de escoger la casa en la que te gustaría vivir, sin ninguna limitación ni económica, ni de paisaje, ni clima, etc.

Piensa cómo te gustaría que fuese esa casa y dibújala con el mayor número de detalles que puedas. No olvides incluir, además de todo lo que quieras, detalles tales como: Tipo de vivienda, casa de vecinos, rascacielos, chalet, caserío entre montes, en un llano, al lado de la playa, cerca o lejos de la ciudad... ¿Aislada? ¿En pueblo pequeño? ¿En capital?... Para esta tarea tienes 10 minutos. No te preocupes si no eres demasiado buen dibujante”.

**Segundo paso:** Pequeño grupo. Una vez pasados los 10 minutos se hace la puesta en común en pequeño grupo. Cada uno enseña su dibujo y explica lo que ha querido poner y porqué.

Este segundo paso debe ser breve, alrededor de 7 u 8 minutos.

**Tercer paso:** Pequeño grupo. Una vez que han explicado sus preferencias personales en el segundo caso, se les pide hacer una casa del grupo: “Cada uno ha hecho su casa ideal y ha visto la de sus compañeros de grupo. La tarea que les toca ahora es un poco más difícil. Deben dibujar *la casa ideal del grupo* en ese papel grande que se les ha repartido. Debe de tener los mismos detalles de tipo de casa (rascacielos, casa vecinal, chalet, etc.), y de lugar (playa, monte, sierra, etc.) que la anterior, pero debe ser de grupo; una casa en la que todos los miembros del grupo se sientan a gusto.

Van a realizar la casa de una manera un poco especial:

- No podéis hablar durante la realización del dibujo, el silencio es importante.
- Solamente un miembro del grupo puede trabajar a la vez en su realización; no debe trazar más que una línea y luego pasar el lápiz a otro miembro del grupo.
- Cuando estén en posesión del lápiz, sólo entonces podrán borrar lo que no les guste de lo que ya está dibujado y después escribir la línea que les corresponda.
- Todos deben de participar antes de comenzar la siguiente vuelta.

Para realizar esa casa disponéis de unos 15 minutos.

**Cuarto paso:** Puesta en común.

1.- Cada grupo expone su casa en la pared.

2.- Se comenta el trabajo de grupo, centrándose en las actitudes: ¿Quién viviría a gusto en la casa de grupo que han hecho?, ¿les parece que se han respetado las ideas que habíais expuesto a vuestros compañeros en el paso 2?, ¿qué han sentido cuando han borrado algo que habían hecho?, ¿han sido conscientes a la hora de satisfacer a los compañeros, cediendo parte de sus intereses?

### **Lectura: ¿sabes lo que significa ser ganso?**

El próximo otoño, cuando veas a los gansos emigrar dirigiéndose a un lugar más cálido para pasar el invierno, observa que vuelan formando una “V”, una “V” corta. Tal vez te interese saber que la ciencia ha descubierto por qué vuelan en esa forma. Se ha comprobado que, cuando cada pájaro bate sus alas, produce un movimiento en el aire que ayuda al pájaro que va detrás de él. Volando en “V”, la bandada completa aumenta su poder, por lo menos en un 71% más que si cada pájaro volara solo.

Las personas que comparten una dirección común y tienen sentido de comunidad, pueden llegar a cumplir sus objetivos más fácil y rápidamente, porque van apoyándose mutuamente, haciendo que los logros sean aún mejores.

Cada vez que un ganso se sale de la formación, siente inmediatamente la resistencia del aire, se da cuenta de la dificultad de hacerlo solo y rápidamente regresa a la formación, para beneficiarse del poder del compañero que va adelante.

Si nos unimos y nos mantenemos a aquellos que van a nuestra misma dirección, el esfuerzo será menor. Será más sencillo y placentero el logro de alcanzar las metas previstas.

Cuando el líder de los gansos se cansa, se pasa a uno de los lugares de atrás y otro ganso toma su lugar. Los hombres obtendremos los mejores resultados si nos apoyamos en los momentos duros, si nos respetamos mutuamente en todo momento compartiendo los problemas y los momentos más difíciles.

Los gansos que van detrás graznan para alentar a los que van adelante a mantener la velocidad. Una palabra de aliento a tiempo ayuda, da fuerza, motiva y produce el mejor de los beneficios.

Finalmente, cuando un ganso se enferma o cae herido por un disparo, otros dos gansos salen de la formación y lo siguen para ayudarlo y protegerlo. Se quedan acompañándolo hasta que esté nuevamente en condiciones de volar o hasta muera y sólo entonces los dos acompañantes vuelan a su bandada o se unen a otro grupo.

Si nosotros tuviéramos la inteligencia de un ganso, nos mantendríamos uno al lado del otro hasta el fin.

**Evaluación del Taller.-** La evaluación del taller se realizará en forma grupal y en base al objetivo previsto.

### **Taller de comunicación para las relaciones interpersonales**

**Importancia de la Comunicación.-** Es un factor fundamental que permite instaurar un dialogo constructivo para lograr acuerdos colectivos.

**Definición de Relaciones Interpersonales.-** Son interacciones recíprocas entre individuos que involucra la habilidad para comunicarse efectivamente permitiendo expresarse auténticamente y solucionar conflictos.

**Objetivo.-** concientizar a los docentes sobre la importancia de la comunicación para mantener relaciones interpersonales positivas.

**Metodología.-**

- Dinámica de animación: “El Árbol”.

- Lectura: “Mantén abierto los canales de comunicación” y análisis mediante la técnica de “discusión controversial”
- Relación del contenido de la lectura con la vida diaria.
- Ejercicios de aplicación, haciendo un listado de situaciones comunicativas cotidianas que contribuyen a la mejora de las relaciones interpersonales.

#### **Uso de medios y materiales:**

Se usaron los siguientes materiales:

#### **Dinámica: “El árbol”**

- **Objetivos:**
  - Resaltar las cualidades personales y grupales de los participantes.
  - Fomentar la comunicación abierta y fraterna en el aula.
- **Materiales:**
  - Papelotes.
  - Plumones.
  - Papel bond.
- **Tiempo:** El tiempo aproximado para el desarrollo de la dinámica es de 40 minutos.
- **Desarrollo:**
  - Cada participante recibe una hoja de papel bond donde dibujará un árbol: En las raíces del árbol escribe sus cualidades personales, en el tronco escribe su nombre y en las ramas los logros que han tenido o realizado con la práctica de dichas cualidades.
  - Terminado el trabajo, se agrupan en equipos y comparten sus árboles, luego eligen un coordinador quien reúne los logros y cualidades que prevalecen en el equipo.

- Cada equipo dibuja un árbol grande en papelote con las cualidades y logros que prevalecen en el equipo y se exponen a vista de todos.
- Culminada la actividad todos se reúnen en círculo y expresan voluntariamente cómo se han sentido durante la actividad.

Finalmente el investigador orienta la reflexión en torno a la importancia de reconocer las cualidades y logros personales y las de los demás para favorecer un ambiente fraterno y familiar que propicie el conocimiento, crecimiento e integración de la institución.

### **Lectura: “mantén abiertos los canales de comunicación”**

La mejor herramienta que puedes utilizar para comunicarte con otra persona es seguir hablando con ellos, no importa sobre qué. Las relaciones importantes dependen en gran medida del hecho de mantener abiertos los canales de comunicación. Intenta hablar con tus padres sobre las cosas cotidianas como una forma de mantener la conexión. Esto no significa que se lo tengas que contar absolutamente todo. En lugar de ello, desplaza el centro de atención hacia ellos para cambiar de tercio: pregúntales cómo les ha ido en el día, como ellos suelen hacerlo contigo.

David de 15 años comprobó en carne propia cómo la falta de comunicación puede desembocar en problemas. Cuando David mencionó que estaba pensando participar en la obra de teatro del instituto, su madre se pasó varias semanas preguntando sobre el tema. David se sintió agobiado con las preguntas y la presión que él mismo se había impuesto para hacer un buen trabajo. Él quería guardarse algunos detalles y no quería explicarle a su madre cómo se sentía, lo cual fue levantando un muro que se interpuso en la confianza de ambos.

La intención de la madre no era presionarlo sino demostrarle su apoyo, lo cual no fue percibido por David. Al no hablar sobre ello el malentendido se fue haciendo más grande. Cuando David dejó de contarle sus cosas a su

madre, ella asumió que tenía algo que ocultar y empezó a establecer límites con él.

Una alternativa mejor por parte de David habría sido contarle a su madre que se sentía presionado. Es posible que sus padres lo hubieran comprendido muy bien y también tolerar su sentido de independencia.

Así la comunicación estará en tus manos y cuanto más te comuniques con tus padres sobre tus actividades, incluso sobre cosas aparentemente irrelevantes, les harás pensar y les demostrarás que eres lo bastante maduro y responsable para tomar tus propias decisiones.

**Evaluación del Taller.-** La evaluación del taller se realizará en forma grupal y en base al objetivo previsto.

## **8.2. Estrategia 2: adopción de objetivos comunes**

- **Taller de empatía para la tolerancia**

**Definición de Empatía para la Tolerancia.-** Es la capacidad que poseen las personas para reconocer y comprender los sentimientos y actitudes de los demás, así como las circunstancias que los afectan en un momento determinado para poder tolerarlos.

**Objetivo.-** Al finalizar el taller, los participantes estarán en condiciones de comprender las señales emocionales de los demás y ser tolerantes con ellos.

**Metodología.-**

- Dinámica motivadora: “Soy bueno para...”.
- Presentación de un video con un “Caso de la Vida Real”.
- Análisis y reflexión sobre el contenido del video observado, utilizando la técnica de “lluvia de ideas”, donde los participantes en forma anónima escribirán sus opiniones para luego pegarlas en la pizarra.

- Efectúan ejercicios de aplicación, tratando de descifrar los estados de ánimo de algunas figuras presentadas y describiendo su posible actuación ante este sentimiento.

**Uso de medios y materiales:**

Se usaron los siguientes materiales:

**Dinámica motivadora: “soy bueno para...”.**

- **Objetivo:** Reconocer y valorar los aspectos positivos que cada persona posee.
- **Materiales:**
  - Una hoja en blanco y un lápiz.
- **Tiempo:** El tiempo aproximado para su desarrollo es de 30 minutos.
- **Desarrollo:**
  - Los participantes se ubican individualmente y cada uno recibe una hoja en blanco.
  - Escuchan la indicación del investigador para dibujar en la hoja la actividad que consideren que realizan muy bien.
  - Luego de terminar de dibujar se agrupan en parejas y compartirán su dibujo.
  - Al final todos se ubican en círculo y cada pareja expresará su experiencia (comparten al grupo grande, expresando cada uno lo del otro).

Finalmente el investigador orienta la reflexión en torno a la importancia de reconocer las cualidades personales y la de los demás para compartirlas y favorecer la convivencia.

- **Video: Caso de la vida real**
- **Televisor.**

- **DVD.**
- **Papel bond.**
- **Material impreso (rostros)**

**Evaluación del Taller.-** La evaluación del taller se realizará en forma grupal y en base al objetivo previsto.

- **Taller de compromisos comunes**

**Definición de compromiso común.-** Es responsabilidad asumida en forma consciente por los integrantes del equipo de trabajo.

**Objetivos.-** Al finalizar el taller, los docentes asumirán compromisos conscientes para lograr los objetivos previamente planificados.

**Metodología.-**

- Presentación de diapositivas con la imagen de dos vacas intentando comer su pasto.
- Análisis y reflexión sobre lo observado.
- Elaboración de metas y objetivos comunes para el desarrollo institucional.
- Adopción de compromisos sinceros con las metas y objetivos institucionales.

**Uso de medios y materiales:**

Se usaron los siguientes materiales:

- **Diapositivas:**

**Imagen 1**



Imagen 2



Imagen 3



Imagen 4



- Papelotes y plumones.

**Evaluación del Taller.-** La evaluación del taller se realizará en forma grupal y en base al objetivo previsto.

### 8.3. Estrategia 3: “normas y roles asumidos por consenso”

- Taller de normas de convivencia consensuadas

**Definición de Normas de Convivencia Consensuadas.-** Es un conjunto de conductas, un código moral, unos patrones de vida que son elaborados conscientemente por el equipo de trabajo para ser asimilados y respetados por los integrantes del mismo.

**Objetivos.-** Al finalizar el taller, los docentes asumirán y respetarán las normas de convivencia institucional elaborados por consenso.

**Metodología.-**

- Dinámica: “Las normas son para todos”
- Reflexión conjunta sobre la dinámica ejecutada.
- Elaboración de sus propias normas de convivencia institucional, siguiendo el siguiente cuadro:

<b>Miembros de la Escuela</b>	<b>Lo que hacen</b>	<b>Lo que está permitido que hagan</b>	<b>Lo que no está permitido que hagan</b>	<b>El trabajo en equipo que deben hacer</b>
Estudiantes				
Docentes				
Director				

- Acuerdos y compromisos firmados para el cumplimiento de las normas elaboradas.
- Coevaluación y monitoreo permanente sobre el cumplimiento de los acuerdos.

**Uso de medios y materiales:**

Se usaron los siguientes materiales:

**Dinámica: “las normas son para todos”**

- **Objetivo:** Identificar las expectativas que se tiene sobre sí mismo y sobre los demás.

- **Material:**

- Hoja con cuadro para completar.

- **Tiempo:** El tiempo aproximado para su desarrollo es de 30 minutos.

- **Desarrollo:**

- El investigador da inicio a un diálogo mediante el cual se pueda reflexionar sobre las expectativas que cada sector tiene sobre sí mismo y sobre los otros. Algunas interrogantes pueden ser de ayuda:
- ¿Qué espera el investigador de los participantes, los participantes del investigador, los participantes de sus compañeros?, ¿Con qué objetivo se va a la escuela?, ¿Por qué concurrimos a una escuela y no a otra?, ¿Qué cosas nos entusiasman?, ¿Cuáles nos dan temor?

Reflexionamos juntos, sobre las normas que los integrantes de la escuela deben respetar, con relación al uso de los espacios, los momentos de juego y de recreo, los momentos de trabajo, etc. Para este fin, el investigador guía el diálogo haciendo uso de algunas preguntas como: ¿Por qué es necesario respetar determinada norma?, ¿Por qué no está permitido realizar determinada acción?, ¿Qué es lo que se puede hacer y qué es lo que no se puede hacer dentro de la escuela?, ¿Cuál es la finalidad de las normas que rigen en la escuela?

**Evaluación del Taller.-** La evaluación del taller se realizará en forma grupal y en base al objetivo previsto.

- **Taller de roles de trabajo**

**Definición de Roles de Trabajo.-** Es la función que asume y que debe cumplir responsablemente cada integrante del equipo.

**Objetivo.-** Al finalizar el taller, los docentes asumirán conscientemente sus roles dividiéndose equitativamente el trabajo.

**Metodología.-**

- Dinámica: “Los dos senderos”.
- Determinación de las actividades a realizar para cumplir con los objetivos propuestos.
- División equitativa de las labores entre los participantes.
- Cumplimiento de los compromisos asumidos con las tareas a efectuar.
- Autoevaluación permanente sobre la actuación individual en el trabajo en equipo.

#### **Uso de medios y materiales:**

Se usaron los siguientes materiales:

#### **Dinámica: “Los dos senderos”**

- **Objetivo:** Concientizar a los participantes sobre su rol dentro de la Institución
- **Materiales:**
  - Cualquier material para simular caminos.
  - Carteles que digan: “camino de la derecha” y “camino de la izquierda”.
- **Tiempo:** El tiempo aproximado para su desarrollo es de 30 minutos.
- **Desarrollo:**
  - Se pide a los participantes que escriban dos tarjetas: Una, para el camino de color verde y otra, para el camino de color marrón.
  - Deben colocar en cada una de ellas a qué lugares piensan que conduce cada uno de los caminos.
  - Se aclara que los caminos representan la vida en sociedad dentro de la escuela, así como también sus relaciones vinculares (Ejm: camino de color verde conduce a: buenas compañías, actos solidarios. Camino de color marrón conduce a: Peleas con los compañeros, malas notas).

- Un coordinador le en voz alta las tarjetas, sin repetir las y cada uno las copia en una hoja, para trabajar sobre ellas al día siguiente.
- De esta manera alegórica se conduce al participante para que encuentre su rol (camino) dentro de la sociedad.

Reflexionamos sobre la importancia de la toma de decisiones y sus implicancias en el entorno.

**Evaluación del Taller.-** La evaluación del taller se realizará en forma grupal y en base al objetivo previsto.

#### **8.4. Estrategia 4: “Reflexión metacognitiva del equipo”**

- **Taller de reflexión metacognitiva del equipo**

**Definición de Reflexión Metacognitiva del Equipo.-** Es el grado de conciencia que tiene el equipo de trabajo sobre sus propios procesos para interrelacionarse, y aprender en el camino hacia la consecución de sus objetivos comunes, controlando permanentemente dichos procesos para asegurar el resultado.

**Objetivo.-** Al finalizar el taller, el equipo de trabajo estará en condiciones de realizar una reflexión metacognitiva sobre el trabajo realizado y los logros obtenidos.

**Metodología.-**

- Encuentro vivencial de los docentes, para evidenciar el nivel de relaciones interpersonales.
- Analizan y expresan las dificultades que tuvieron al trabajar en equipo y como solucionaron estos impases.
- Manifiestan las ventajas de trabajar en equipos para lograr objetivos comunes.
- Elaboran un listado de habilidades sociales que favorecen el trabajo en equipo.

- Compromiso de cohesión social y para las tareas institucionales.

**Uso de medios y materiales:**

Se usaron los siguientes materiales:

- Papelotes.
- Plumones.

**Evaluación del Taller.-** La evaluación del taller se realizará en forma grupal y en base al objetivo previsto.

**9. Evaluación:**

La Evaluación del Programa de Estrategias de Trabajo en Equipo se hará en forma permanente durante el proceso de aplicación del programa para ir introduciendo las correcciones necesarias; y también se hará una evaluación final para determinar los logros obtenidos.

La evaluación de proceso del programa se hará con el siguiente instrumento:

### Guía de observación al equipo

Observaciones	Si	No	Comentarios
- Existe cohesión para las tareas.			
- Existe cohesión social.			
- Cumplen las normas de convivencia.			
- Desempeñan sus roles asumidos.			
- Se comunican permanentemente.			
- Tienen claro el objetivo que persiguen.			
- Tienen optimismo y tenacidad.			
- Son tolerantes entre sí.			
- Practican la solidaridad.			
- Confían entre sí			

La Evaluación final del Equipo de trabajo se efectuará utilizando el siguiente instrumento:

### Ficha de evaluación del equipo

Indicadores de eficientes relaciones interpersonales	Criterios	
	Si	No
- Son tolerantes.		
- Se involucran en los problemas institucionales.		
- Son empáticos.		
- No son prejuiciosos.		
- Son comunicativos.		
- Promueven la búsqueda de acuerdos.		
- Existe confianza.		
- Coordinan sus esfuerzos.		
- Son abiertos al diálogo.		
- Existe equidad.		
- Hay honestidad.		
- Existe respeto.		
- Aceptación mutua.		
- Hay apoyo mutuo.		
- Resuelven constructivamente los conflictos.		
- Cumplen las normas de convivencia.		
- Son leales consigo mismo y con los demás.		
- Realizan autocríticas.		
- Existe iniciativa.		
- Hay optimismo.		
- Existe espíritu de superación.		
- Búsqueda del bien común.		
- Compromisos sinceros de actuación.		
- Existe identificación con el equipo.		
- Decisiones consensuadas.		

## ANEXO 2

### Instrumento RELINT

INSTRUCCIÓN: Emplee un lápiz o bolígrafo para rellenar el cuestionario. Al hacerlo, considere el desempeño de su función docente como miembro del Liceo Militar Jáuregui. Seleccione para cada afirmación la opción que mejor describa su situación, utilizando la escala que seguidamente se describe. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Marque con claridad la opción elegida con una cruz o una paloma. Recuerde no se deben marcar dos opciones. Marque así: **X**

Totalmente de Acuerdo	Bastante de Acuerdo	Bastante en Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

AFIRMACIONES	1	2	3	4
1. Me siento aceptado(a) por los compañeros de trabajo.				
2. Necesito que mis compañeros de trabajo me inviten a unirme al grupo				
3. Los docentes con quienes trabajo, tienen una buena imagen de mí				
4. Tengo buena comunicación con los compañeros de trabajo.				
5. Convenzo constantemente de manera positiva a mis compañeros de trabajo.				
6. Cumplo los compromisos sociales dentro del grupo de trabajo.				
7. Me gusta participar en las actividades sociales del grupo docente con el que trabajo.				
8. Los directivos proponen objetivos para mejorar el ambiente de trabajo.				
9. He contribuido significativamente en el progreso del grupo docente.				

10. En las actividades sociales y de recreación que realizan los docentes en la institución, prevalece el respeto.				
11. Me siento rechazado(a) en mi ambiente de trabajo.				
12. Me siento integrado(a) al grupo docente con el que trabajo.				
13. Valoro a mis compañeros de trabajo.				
14. Los directivos tienen buena comunicación con el personal docente.				
15. Percibo que hay miembros del grupo que influyen positivamente en mí.				
16. El directivo cumple las responsabilidades sociales con el grupo docente.				
17. Los directivos participan en actividades sociales y de recreación con los docentes.				
18. Los profesores colaboran con los objetivos propuestos por el directivo para mejorar positivamente el ambiente de trabajo.				
19. Los directivos cooperan con el progreso del grupo docente para obtener resultados positivos en los objetivos planteados.				
20. Cuando los jefes se dirigen hacia los docentes lo hacen con respeto.				
21. Ser aceptado(a) por el grupo de trabajo influye positivamente en el desempeño laboral.				
22. El directivo se preocupa por la integración del personal docente para obtener resultados positivos en sus funciones.				
23. Se valora con retribuciones o méritos a nivel institucional al personal docente de acuerdo a su labor y esfuerzo profesional.				
24. En el ambiente de trabajo cuando comunicamos pensamientos y deseos al directivo, somos escuchados.				
25. Las influencias institucionales de los directivos han afectado positivamente el desempeño docente.				
26. El método de toma de decisiones en el grupo docente es efectivo.				

27. La participación de los directivos a las actividades sociales y recreación entre docentes afectan positivamente las relaciones interpersonales.				
28. Centro mi interés en los objetivos personales antes que en los del grupo docente con los que trabajo.				
29. Las buenas relaciones interpersonales entre los docentes, favorece el progreso de la institución.				
30. Los docentes respetan el trabajo que realizo en la institución.				
31. Entre los docentes tengo mis preferencias afectivas y me gusta que sea notorio.				
32. Puedo mantener una buena estima con algunas personas de mi entorno laboral.				
33. Las relaciones interpersonales de mi grupo de trabajo afectan positivamente las funciones laborales.				

¡Gracias por su colaboración!

### BAREMO DE CALIFICACIÓN

Escala	Categorías	Intervalos
Totalmente de Acuerdo	Alto	75-100
Bastante de Acuerdo	Medio-alto	50-74
Bastante en Desacuerdo	Medio-bajo	25-49
Totalmente en Desacuerdo	Bajo	0-24

## ANEXO 3

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis variables	Diseño y unidad de estudio
<p>¿En qué medida la aplicación del Programa de estrategias de trabajo en equipo permite la optimización de las relaciones interpersonales entre docentes de la Institución Educativa “Padre Perez de Guereñu” del Distrito de Paucarpata – Arequipa 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el nivel de eficacia de la aplicación del programa de estrategias de trabajo en equipo para optimizar las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Padre Pérez de Guereñu” del Distrito de Paucarpata – Arequipa, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>a) Identificar el nivel de optimización de relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Padre Pérez de Guereñu” del Distrito de Paucarpata –Arequipa, antes de haber aplicado el programa de estrategias de trabajo en equipo.</p> <p>b) Identificar el nivel de optimización de relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Padre Pérez de Guereñu” del Distrito de Paucarpata –Arequipa, después de haber aplicado el programa de estrategias de trabajo en equipo.</p> <p>c) Precisar el nivel de optimización de relaciones interpersonales de los docentes de la Institución Educativa “Padre Pérez de Guereñu” del Distrito de Paucarpata –Arequipa, en comparación de antes y después de haber aplicado el programa de estrategias de trabajo en equipo.</p>	<p><b>Hipótesis de trabajo</b> Si se aplica un Programa de estrategias de trabajo en equipo basado en la teoría de las relaciones humanas, teoría de la inteligencia emocional y la teoría del sistema social cooperativo, entonces permite optimizar las relaciones interpersonales entre docentes de la Institución Educativa “Padre Pérez de Guereñu” del Distrito de Paucarpata – Arequipa 2019.</p> <p><b>Variables</b> Variable independiente: Trabajo en equipo - Variable dependiente: Relaciones interpersonales</p>	<p>Tipo y diseño de investigación es cuasi experimental.</p> <p><b>Población</b> 16 integrantes.</p>