

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
ESPECIALIDAD CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA



TESIS

**TRABAJO EN EQUIPO Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA INMACULADA
CONCEPCIÓN SICUANI- CUSCO. 2022**

PRESENTADO POR:

Br. KAREN SUMIRE MAMANI

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN EDUCACIÓN SECUNDARIA:
ESPECIALIDAD CIENCIAS SOCIALES**

Br. JOSE MARIA PILARES SUCA

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN EDUCACIÓN: ESPECIALIDAD
EDUCACIÓN PRIMARIA**

ASESOR:

Dr. JAIME AUCCA MARÍN

CUSCO – PERÚ

2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro. CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: Trabajo en equipo y cultura institucional en la Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción Sicvani - Cusco 2022.

presentado por: Jose Maria Pilares Soca con DNI Nro.: 70054657 presentado por: Karen Sumire Mamani con DNI Nro.: 72550536 para optar el título profesional/grado académico de Licenciada en Educación: Especialidad Educación Primaria y Licenciada en Educación Secundaria: Especialidad Ciencias Sociales

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 3 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 10 %.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

| Porcentaje | Evaluación y Acciones | Marque con una (X) |
|----------------|---|--------------------|
| Del 1 al 10% | No se considera plagio. | X |
| Del 11 al 30 % | Devolver al usuario para las correcciones. | |
| Mayor a 31% | El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley. | |

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 26 de Febrero de 2025

Firma

Post firma Jaine Auca Macía

Nro. de DNI 23954451

ORCID del Asesor 0000-0002-9455-5415

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: **oid:** <https://unsaac.turnitin.com/viewer/submissions/oid=2725414336966657/locale=es-HX>

Karen Sumire Mamani José María Pilares Suca

TRABAJO EN EQUIPO Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA INMACULADA CON...

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::27259:433696665

Fecha de entrega

24 feb 2025, 9:51 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

24 feb 2025, 10:13 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

T 21 Pilares U Sumire 20 12 24 s.pdf

Tamaño de archivo

6.0 MB

210 Páginas

35,901 Palabras

213,335 Caracteres




10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Exclusiones


- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 9%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

-  **Texto oculto**
1980 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIAS

Al todopoderoso, por concederme el mayor don de todos, la existencia, y por su amor genuino y puro que me orienta en cada paso.

A mis amados padres, Valentín y Juanita, por estar a mi lado en todo el momento de mi vida. A mi querida hermana Dorcas y mi bello sobrino Kenneth, por todo el respaldo incondicional que me brindan.

A cada uno de mis familiares por ser un ejemplo a seguir, de los cuales aprendí muchas cosas y que siempre me impulsaron para llegar hasta este lugar.

Karen

A Dios por ofrecerme salud y vida durante todo este tiempo y ayudarme a lograr poco a poco todos mis objetivos.

A mi Madre Sandra Suca Uscca por todos los días de sacrificio y su esfuerzo.

A mi padre José Carlos Pilares por su valores y enseñanzas.

A mis hermanos y mi enamorada por estar presentes en cada momento.

Jose Maria

AGRADECIMIENTO

A la prestigiosa UNSAAC, esencialmente a la carrera de Educación, nuestro más profundo agradecimiento por brindarnos la oportunidad y el apoyo necesarios para alcanzar nuestras metas. También queremos agradecer a todos los docentes que pudieron enseñarnos todo este tiempo, sus sabidurías, consejos y una educación profesional de alta calidad. Al centro educativo por brindarnos el espacio para la ejecución de la investigación. A nuestro asesor Dr. Jaime Auca Marín.

Karen y Jose María

PRESENTACIÓN

Señora Decana de Educación de la UNSAAC, distinguidos miembros.

Afín a los procedimientos establecidos vigentes en el estatuto de grados y títulos de la facultad, sometemos a su deferencia este trabajo investigativo.

Este estudio ha sido desarrollado utilizando tanto información teórica como práctica, integrando las sapiencias adquiridas durante nuestros años de formación. Para ello, hemos aplicado una metodología de investigación rigurosa y adecuada para abordar los objetivos de este trabajo.

El enfoque teórico se fundamenta en una exploración exhaustiva de la existente literatura de los temas, abarcando diversas perspectivas y teorías relevantes que aportan una comprensión amplia y profunda de lo estudiado. Hemos analizado las contribuciones de reconocidos autores y expertos en la materia, lo cual ha permitido contextualizar y sustentar los argumentos presentados en esta investigación.

En el aspecto práctico, se ha llevado a cabo cierta sucesión de acciones de campo que incluyen la recolección de datos empíricos mediante encuestas. Estas actividades nos han brindado una visión tangible y concreta de la situación estudiada, permitiéndonos validar las hipótesis planteadas y obtener resultados significativos y aplicables.

La metodología empleada se ha caracterizado por su rigurosidad y precisión, siguiendo los períodos tradicionales del asunto investigativo: identificación y formulación del problema, exploración de la literatura, diseño del marco teórico y metodológico, cogida y estudio de datos, y finalmente, la elaboración de conclusiones y recomendaciones. Cada una de estas etapas ha sido

desarrollada con el máximo cuidado y atención al detalle, garantizando la fiabilidad y validez de los hallazgos obtenidos.

Esperamos que los efectos de esta exploración contribuyan de modo significativo al discernimiento y la práctica en el campo de estudio correspondiente, y que puedan ser de utilidad para futuros investigadores y profesionales del área.

Los tesistas

ÍNDICE GENERAL

| | Pág. |
|---|--------------|
| DEDICATORIAS | i |
| AGRADECIMIENTO | ii |
| ÍNDICE GENERAL | v |
| RESUMEN | xiv |
| ABSTRACT..... | xvi |
| INTRODUCCIÓN | xviii |
| CAPÍTULO I..... | 1 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 1 |
| 1.1 Ámbito de estudio: Localización política y geográfica..... | 1 |
| 1.2 Descripción de la realidad problemática | 1 |
| 1.3 Formulación del problema..... | 10 |
| 1.4 Justificación de la investigación | 11 |
| 1.5 Objetivos de la investigación..... | 13 |
| 1.6 Delimitación de la investigación | 14 |
| 1.7 Limitaciones de la investigación | 15 |
| 1.7.1 Limitaciones de tiempo..... | 15 |
| 1.7.2 Limitaciones económicas | 15 |
| CAPÍTULO II | 16 |
| MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL..... | 16 |

| | | |
|--------|---|----|
| 2.1 | Estado de arte de la investigación..... | 16 |
| 2.1.1 | Antecedentes en el contexto internacional..... | 16 |
| 2.1.2 | Antecedentes en el contexto nacional | 19 |
| 2.1.3 | Antecedentes en el contexto local..... | 21 |
| 2.2 | Bases teóricas | 22 |
| 2.2.1 | Trabajo en Equipo..... | 22 |
| 2.2.2 | Trabajo en Equipo en las IE..... | 25 |
| 2.2.1 | Dimensiones del Trabajo en Equipo | 30 |
| 2.2.2 | Teorías orientadas al Trabajo en Equipo..... | 42 |
| 2.2.3 | Liderazgo dentro del equipo | 44 |
| 2.2.4 | Cultura Institucional..... | 47 |
| 2.2.5 | Dimensiones de la cultura institucional | 48 |
| 2.2.6 | Funciones de la cultura institucional..... | 49 |
| 2.2.7 | Cultura Institucional en el contexto educativo..... | 51 |
| 2.2.8 | Proceso de construcción de formación institucional..... | 55 |
| 2.2.9 | Creación de una cultura institucional ética | 57 |
| 2.2.10 | Diferencia entre formación y clima | 58 |
| 2.2.11 | Cambio Institucional y sus modelos | 60 |
| 2.3 | Marco legal..... | 64 |
| 2.3.1 | Constitución Política del Perú..... | 64 |
| 2.3.2 | Ley General de Educación (Ley N.º 28044) | 66 |

| | | |
|-------------------------------------|--|-----------|
| 2.3.3 | Normas Complementarias..... | 68 |
| 2.3.4 | Convenios Internacionales..... | 69 |
| 2.4 | Marco conceptual..... | 70 |
| 2.4.1 | Conexión eficaz..... | 70 |
| 2.4.2 | Cultura..... | 71 |
| 2.4.3 | Cultura Institucional..... | 72 |
| 2.4.4 | Equipo..... | 73 |
| 2.4.5 | Identidad cultural..... | 73 |
| 2.4.6 | Liderazgo..... | 74 |
| 2.4.7 | Trabajo en Equipo..... | 75 |
| 2.4.8 | Valores..... | 76 |
| CAPITULO III..... | | 77 |
| HIPÓTESIS Y VARIABLES..... | | 77 |
| 3.1 | Hipótesis..... | 77 |
| 3.2 | Identificación de variables e indicadores..... | 78 |
| 3.3 | Operacionalización de las variables..... | 79 |
| CAPÍTULO IV METODOLOGÍA..... | | 80 |
| 4.1 | Tipo de investigación..... | 80 |
| 4.2 | Nivel de la Investigación..... | 80 |
| 4.3 | Diseño de la investigación..... | 81 |
| 4.4 | Esquema del diseño..... | 82 |

| | | |
|--|---|-----------|
| 4.5 | Método de investigación..... | 82 |
| 4.6 | Enfoque de la Investigación | 82 |
| 4.7 | Paradigma de investigación..... | 83 |
| 4.8 | Población de estudio..... | 83 |
| 4.9 | Tamaño de muestra..... | 85 |
| 4.10 | Técnica de selección de muestra | 85 |
| 4.11 | Técnicas de recolección de información | 85 |
| 4.11.1 | Técnica | 85 |
| 4.11.2 | Instrumento | 86 |
| 4.12 | Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas | 87 |
| 4.12.1 | Fiabilidad del instrumento | 87 |
| 4.12.2 | Validación del instrumento | 90 |
| 4.12.1 | Baremación del instrumento | 91 |
| CAPÍTULO V RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN..... | | 97 |
| 5.1 | Presentación del instrumento..... | 97 |
| 5.2 | Procesamiento de datos estadísticos | 97 |
| 5.3 | Resultado Variable Trabajo en equipo | 97 |
| 5.3.1 | Dimensión: Logro institucional | 100 |
| 5.3.2 | Dimensión Identificación de los docentes | 102 |
| 5.3.3 | Dimensión Comunicación asertiva | 103 |

| | | |
|---|---|------------|
| 5.4 | Resultado Variable Cultura institucional..... | 105 |
| 5.5 | Prueba de hipótesis | 111 |
| CAPÍTULO VI DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | | 129 |
| CONCLUSIONES | | 132 |
| SUGERENCIAS | | 135 |
| PROPUESTA PEDAGOGICA..... | | 137 |
| 5.5.5 | Antecedentes | 137 |
| 5.5.6 | Justificación | 137 |
| 5.5.7 | Estudio de Factibilidad..... | 138 |
| 5.5.8 | Objetivos | 139 |
| 5.5.9 | Metodología | 139 |
| 5.5.10 | Recursos | 140 |
| 5.5.11 | Aplicación de Ítems | 142 |
| 5.5.12 | Duración..... | 142 |
| 5.5.13 | Financiamiento..... | 143 |
| 5.5.14 | Plan Operativo..... | 143 |
| 5.5.15 | Cronograma de Ejecución | 145 |
| 5.5.16 | Impacto del Proyecto | 148 |
| 5.5.17 | Evaluación del Proyecto..... | 149 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | | 152 |
| ANEXOS..... | | 160 |

LISTA DE TABLAS

| | |
|--|-----|
| Tabla 1 Operacionalización de variables de estudio | 79 |
| Tabla 2 Ficha de datos de la IE Inmaculada Concepción..... | 84 |
| Tabla 3 Cantidad de docentes, 2022-2023 IE Inmaculada Concepción..... | 84 |
| Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad | 88 |
| Tabla 5 Jueces expertos que validaron el instrumento | 91 |
| Tabla 6 Baremación..... | 94 |
| Tabla 7 Escala de medición (baremo del instrumento) | 97 |
| Tabla 8 Trabajo en equipo..... | 98 |
| Tabla 9 Dimensión: Logro institucional..... | 100 |
| Tabla 10 Dimensión Identificación de los docentes..... | 102 |
| Tabla 11 Dimensión Comunicación asertiva..... | 103 |
| Tabla 12 Cultura institucional | 105 |
| Tabla 13 Dimensión Valores direccionales | 107 |
| Tabla 14 Dimensión Valores de los docentes..... | 109 |
| Tabla 15 Interpretación del coeficiente de correlación | 111 |
| Tabla 16 Tabla cruzada entre “el trabajo en equipo y la cultura institucional”.... | 112 |
| Tabla 17 Rho de Spearman entre “el trabajo en equipo y la cultura institucional” | 114 |
| Tabla 18 Pruebas de chi-cuadrado entre “el trabajo en equipo y la cultura institucional” | 115 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 19 Tabla cruzada entre “los logros institucionales y la cultura institucional” | 116 |
| Tabla 20 Rho de Spearman entre “los logros institucionales y la cultura institucional” | 118 |
| Tabla 21 Prueba de chi cuadrado entre “los logros institucionales y la cultura institucional” | 119 |
| Tabla 22 Tabla cruzada entre “la identificación de los docentes y la cultura institucional” | 120 |
| Tabla 23 Rho de Spearman entre “la identificación de los docentes y la cultura institucional” | 122 |
| Tabla 24 Chi-cuadrado entre “la identificación de los docentes y la cultura institucional” | 123 |
| Tabla 25 Tabla cruzada entre “la comunicación asertiva y la cultura institucional” | 124 |
| Tabla 26 Rho de Spearman entre “la comunicación asertiva y la cultura institucional” | 126 |
| Tabla 27 Pruebas de chi-cuadrado entre la “comunicación asertiva y la cultura institucional” | 127 |

LISTA DE FIGURAS

| | |
|---|-----|
| Figura 1 Trabajo en equipo..... | 98 |
| Figura 2 Dimensión: Logro institucional..... | 100 |
| Figura 3 Dimensión Identificación de los docentes..... | 102 |
| Figura 4 Dimensión Comunicación asertiva..... | 104 |
| Figura 5 Cultura institucional | 106 |
| Figura 6 Dimensión Valores direccionales..... | 108 |
| Figura 7 Dimensión Valores de los docentes | 110 |
| Figura 8 Análisis cruzado entre “el trabajo en equipo y la cultura institucional” .. | 113 |
| Figura 9 Distribución del chi cuadrado entre el “trabajo en equipo y la cultura institución” | 115 |
| Figura 10 Análisis cruzado entre los logros institucionales y la cultura institucional | 116 |
| Figura 11 Distribución del chi cuadrado entre los logros institucionales y la “cultura institucional” | 119 |
| Figura 12 Análisis cruzado entre la identificación de los docentes y la “cultura institucional” | 121 |
| Figura 13 Distribución de la “prueba de chi cuadrado” entre la identificación de los profesores y la cultura de la institución | 123 |
| Figura 14 Análisis cruzado entre “la comunicación asertiva y la cultura institucional” | 125 |

| | |
|--|-----|
| Figura 15 Distribución del “chi cuadrado entre la comunicación asertiva y la cultura institucional” | 127 |
| Figura 16 Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción. Sicuani- Cusco | 11 |
| Figura 17 Tesistas en la aplicación del instrumento | 11 |

RESUMEN

La dirección de un grupo de individuos, concientizarlos hacia una meta, y formarlos en la identificación con una organización, no es una fácil labor. Es trascendental valorar el compromiso de un líder con su equipo, él tiene la capacidad para realizar acciones que mejoren el trabajo, como retroalimentar a todo el grupo en el proceso, así también la motivación del recurso humano que constituye parte de la unidad de trabajo. Si empleáramos los conceptos del compromiso en equipo en los ejes educativos, se asume que cada uno de los profesores posee destrezas diferentes y que si se fusionan pueden lograr algo muy fuerte y grande en balance de aquellos que trabajan de manera particular. Por lo tanto, esta tesis enfoca su objetivo en “comprobar la correspondencia del trabajo en equipo y la cultura institucional en la Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción Sicuani- Cusco. 2022”, con el fin primordial de proporcionar a los profesores una información clara y real del grado de compromiso en equipo y de cultura institucional. La tesis se trabajó con una muestra de 84 educadores de la IE Inmaculada Concepción de la demarcación de Sicuani, perteneciente a Canchis, de la región Cusco, a cuyas personas se empleó un informe que consintió recolectar data cuantitativamente por lo que la exploración es de enfoque cuantitativo. La indagación es pura, también es denominada investigación básica o fundamental. El nivel de exploración es correlacional. El diseño tiene una dirección no experimental. Así también la investigación es “transeccional o transversal”. El método es hipotético deductivo. Esta tesis sigue un paradigma positivista. La técnica que se manejó para investigar fue la de encuestar. Las 2 variables de indagación se evaluaron gracias a la utilización de la escala de Likert. Después de la averiguación se consiguió llegar a la conclusión: “el trabajo en equipo se relaciona significativamente con la cultura

institucional en la Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción Sicuani- Cusco. 2022. El valor del Rho de Spearman es 0,885, lo que muestra una correspondencia verdadera muy fuerte. El número del chi cuadrado computarizado es 112,767a, valor superior a 18.4662. Entonces la suposición nula es negada, consintiendo la aprobación de la suposición alterna”.

Palabras clave: Trabajo en equipo, cultura institucional, liderazgo, comunicación asertiva.

ABSTRACT

Managing a group of individuals, making them aware of a goal, and training them to identify with an organization is not an easy task. It is essential to value the commitment of a leader to his team; he has the ability to carry out actions that improve the work, such as providing feedback to the entire group in the process, as well as the motivation of the workers who are part of the work team. If we used the concepts of teamwork in educational centers, it is assumed that each of the teachers has different skills and that if they merge they can achieve something very strong and great in balance with those who work in a particular way. Therefore, this thesis focuses its objective on “determining the relationship of teamwork with the institutional culture at the Inmaculada Concepción Sicuani Secondary Educational Institution - Cusco. 2022”, with the primary purpose of providing teachers with clear and real information on the degree of teamwork and institutional culture. The thesis was worked with a sample of 84 teachers from the IE Inmaculada Concepción de Sicuani, belonging to Canchis, in the Cusco region, to whom a questionnaire was applied that allowed data to be collected quantitatively, so the research has a quantitative approach. The research is pure, it is also called basic or fundamental research. The level of research is correlational. The design has a non-experimental direction. Likewise, research is “transsectional or transversal.” The method is hypothetical deductive. This thesis follows a positivist paradigm. The technique that was used to investigate was the survey. The two research variables were evaluated thanks to the use of the Likert scale. After the investigation, it was possible to reach the conclusion: “teamwork is significantly related to the institutional culture at the Inmaculada Concepción Sicuani-Cusco Secondary Educational Institution. 2022. The value of Spearman's Rho is 0.885, which shows a very strong positive offset. The calculated chi square

value is 112.767a, a value greater than 18.4662. Then the null hypothesis is denied, allowing the approval of the alternative hypothesis”.

Keywords: Teamwork, institutional culture, leadership, assertive communication.

INTRODUCCIÓN

El trabajo en equipo, a lo largo del proceso histórico de la humanidad, ha sido uno de los pilares fundamentales que ha llevado a muchos pueblos a alcanzar el desarrollo y, en algunos casos, a convertirse en grandes civilizaciones. Desde las primeras comunidades humanas hasta las sociedades contemporáneas, la capacidad de colaborar y unir esfuerzos ha permitido superar retos y lograr avances significativos en diversos ámbitos. Este mecanismo colectivo no solo ha sido clave para la supervivencia, sino que también ha fomentado la creatividad, la innovación y el establecimiento de estructuras organizativas complejas.

En la historia del Perú, el trabajo en equipo ha tenido un valor incalculable, especialmente a través de tradiciones como el Ayni, un modelo de trabajo colectivo basado en la reciprocidad y la solidaridad. Este sistema, practicado entre los miembros de un Ayllu, fue clave en tareas esenciales como la ganadería, la agricultura y la edificación de viviendas. La importancia del Ayni radicaba en su carácter inclusivo y cooperativo, lo que aseguraba el bienestar colectivo y fortalecía los lazos sociales. Este legado, que combina eficiencia y solidaridad, persiste en varias comunidades del interior del Perú, donde se sigue practicando como un instintivo de la riqueza social y cultural del país. En un contexto más amplio, prácticas similares pueden observarse en otras civilizaciones andinas, donde la organización social y económica dependía de esquemas de colaboración bien estructurados.

El trabajo en equipo se fundamenta en el interés de las personas por articularse de manera comprometida, orientadas hacia la ejecución de tareas con resultados superiores en calidad y cantidad. Esta modalidad permite disminuir las debilidades individuales y potenciar las fortalezas de cada integrante del grupo, ya que todos comparten un objetivo común. Es esta sinergia la que hace que los esfuerzos conjuntos superen ampliamente lo

que podría lograrse de manera individual. Además, el trabajo en equipo fomenta un sentido de pertenencia y cohesión, elementos que son esenciales para la estabilidad y éxito de un grupo.

Empero, es significativo destacar que la simple reunión de personas no garantiza la efectividad del trabajo en equipo. Para lograr una verdadera cohesión grupal, se requieren ciertos requisitos y características esenciales, como una comunicación clara, objetivos compartidos, roles definidos, y liderazgo efectivo. También es fundamental la capacidad de arreglar problemas de modo constructivo y conservar la motivación de los integrantes. En el ámbito educativo, estas condiciones son particularmente relevantes. Cumplir con las metas de manera objetiva y efectiva es casi imposible sin un equipo cohesionado. Por el contrario, un equipo fraccionado suele ser el resultado de prácticas deficientes o de un liderazgo carente de las destrezas necesarias para guiar un proceso organizacional y educativo.

En el contexto de las IE, el compromiso de unidad resulta crucial para el cumplimiento de los planes educativos y la optimización de los objetivos institucionales. Este enfoque contribuye a elevar los niveles de responsabilidad colectiva y personal, impactando positivamente en los logros institucionales. Además, el trabajo en equipo permite alinear las metas individuales con la visión y misión del foco formativo, tanto a corto como a largo plazo. Asimismo, promueve la innovación pedagógica, ya que los docentes y el personal administrativo pueden compartir ideas, metodologías y estrategias hacia la optimización de los procesos de enseñar-aprender y el cometido institucional.

La importancia de este tema motiva a realizar un estudio detallado sobre el trabajo en equipo en el sector educativo, evaluando específicamente la correspondencia entre “el trabajo en equipo y la cultura institucional”. Este enfoque se abordará en el nivel secundario de la IE "Inmaculada Concepción" de Sicuani, del territorio de Cusco, durante

el periodo 2022. Dicho estudio busca determinar el nivel de correspondencia de estas 2 variables, entendiendo que una cultura institucional fuerte puede ser tanto resultado como motor de un trabajo en equipo efectivo. Además, se pretende identificar las prácticas específicas que fomentan esta relación y cómo estas pueden ser replicadas o adaptadas en otros contextos educativos.

La presente tesis se desarrolla en 6 capítulos principales. Dentro del 1er apartado se plantea la problemática de esta indagación, describiendo su relevancia y contexto. El 2do apartado se concentra en el ámbito teórico y conceptual, proporcionando los fundamentos académicos y prácticos necesarios para entender las variables. Dentro del 3er capítulo se muestran la hipótesis junto a las variables, definiendo las relaciones a analizar. El 4to capítulo describe la metodología utilizada, detallando el rumbo, diseño y las técnicas disponibles para la cogida y estudios de datos. Finalmente, el quinto y sexto capítulos incluyen la exposición de efectos, su discusión, y los desenlaces obtenidos, brindando la comprensión integral del tema y sus implicancias. Estas conclusiones no solo buscan responder a las preguntas de investigación planteadas, sino también ofrecer recomendaciones prácticas que contribuyan al fortalecimiento del “trabajo en equipo” y de la “cultura institucional” en el ámbito educativo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 **Ámbito de estudio: Localización política y geográfica**

El centro educativo secundario Inmaculada Concepción, ubicado en la zona del Cusco, jurisdicción de Canchis, específicamente Sicuani fue el lugar adecuado para realizar nuestra investigación. De acuerdo a su plan de desarrollo del año 2018, “Sicuani es considerado un distrito que conforma la Demarcación Canchina, está situada en Cusco y gestionada por su Administración Regional. Este distrito se halla a 118 Km al sur este de la capital del departamento”. “Circunscribe al norte con la Jurisdicción de San Pablo, al sur con Marangani, al este Nuñoa, y al oeste con San Pedro y Langui, abarcando un área de 3,999.27 km². Sus ejes espaciales: latitud-sur entre 14°30' y 14°56' y longitud-oeste entre 71°24' y 71°39'”. La provincia de Canchis presenta un clima diverso, adaptado a su geografía particular. Este clima está influenciado por importantes masas de aire procedentes de la selva suroriental, el altiplano y hasta la distante Patagonia. Los vientos del este, provenientes de la selva sur, transportan masas de aire altamente húmedas, promovidas por los vientos alisios. El centro educativo secundario “Inmaculada Concepción de Sicuani”, Cusco, se localiza en las coordenadas -14.272627295592974, -71.23046115697761. (Municipalidad Provincial de Canchis, 2018)

1.2 **Descripción de la realidad problemática**

Se sabe que la formación institucional y la labor en equipo son aspectos fundamentales en el ámbito educativo, especialmente en colegios con un contexto

internacional. Aquí se destacan algunas consideraciones específicas para este entorno:

- La diversidad cultural entre estudiantes y personal docente es común en contextos internacionales. Fomentar la apreciación y entendimiento de las diferentes culturas en el entorno educativo contribuye a un ambiente enriquecedor.
- En un entorno internacional, es esencial fomentar el progreso de destrezas interpersonales, originando la empatía y la capacidad de trabajar efectivamente con personas de diferentes trasfondos culturales.
- Implementar programas de intercambio cultural entre estudiantes y profesores puede fortalecer el entendimiento mutuo y promover la diversidad. Estas experiencias enriquecen la perspectiva de todos los involucrados.
- En un contexto internacional, es posible que se utilicen varios idiomas. Fomentar el bilingüismo o multilingüismo puede ser beneficioso para la comunicación efectiva y el respeto por las diferentes lenguas y culturas.
- Adoptar un currículo internacional puede ser clave para abordar las carencias formativas de una población escolar heterogénea. La flexibilidad y la adaptabilidad en el diseño curricular son esenciales para atender a estudiantes con diferentes trasfondos académicos.
- Establecer políticas y prácticas que promuevan la inclusividad es fundamental. Esto puede incluir medidas para prevenir la discriminación y garantizar que muchos alumnos se conciban respetados y valorados.
- Involucrar a los padres en la comunidad educativa es vital, especialmente en contextos internacionales. La asistencia entre el colegio y los papás, que

pueden tener diversas perspectivas culturales, contribuye al éxito del estudiante.

- Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional que aborden la diversidad cultural y la enseñanza en contextos internacionales ayuda a los educadores a estar mejor preparados para afrontar los retos únicos de este ambiente.
- Organizar eventos y celebraciones que destaquen y celebren la diversidad cultural en la comunidad escolar puede fortalecer el sentido de pertenencia y conexión entre los estudiantes y el personal.

En el contexto peruano, la formación institucional y la labor en equipo dentro de los colegios pueden enfrentar diversos desafíos. Aquí se presentan algunos problemas comunes que podrían surgir:

- En algunas áreas de Perú, especialmente en zonas rurales, puede haber desigualdades en la dirección a la formación. Esto puede afectar la composición demográfica de los alumnos y, por ende, influir en la dinámica de la formación institucional y la labor en equipo.
- La diversidad lingüística y cultural en Perú puede generar barreras de comunicación y comprensión. Las diferencias culturales entre regiones pueden influir en la representación en que se desenvuelven las relaciones y la ayuda entre alumnos, padres y pedagogos.
- Muchos colegios en Perú enfrentan restricciones en todo lo que a capitales materiales, financieros y tecnológicos se refiere. Esto puede afectar la capacidad de implementar programas educativos efectivos y dificultar el impulso de una sapiencia asociativa fuerte.

- En algunos casos, la colaboración de los papás en la vida colegial puede ser limitada. Elementos como la ubicación geográfica, el nivel educativo de los papás y las barreras culturales pueden afectar negativamente la ayuda entre el colegio y la familia.
- La inestabilidad política y económica en ciertas épocas podría afectar la proyección en un amplio plazo y la ejecución de políticas educativas. Esto puede tener un impacto en la cohesión de la cultura institucional y en la capacidad de mantener equipos educativos sólidos.
- La capacitación docente puede enfrentar desafíos, ya sea por el fallo de conformidades al progreso profesional o por la escasez de adecuar las prácticas pedagógicas a las realidades determinadas de las comunidades en Perú.
- La falta de coordinación entre diferentes instituciones educativas y organismos gubernamentales puede obstaculizar la implementación de estrategias educativas coherentes. Esto puede afectar la cohesión y la consistencia en la cultura institucional.
- La diversidad de contextos socioeconómicos y culturales puede dificultar la creación de métodos de evaluación justos y equitativos. Esto puede afectar el discernimiento de los escolares y sus familias sobre la justicia en la educación.

El sistema educativo en nuestro país está atravesando desafíos los cuales deben ser abordados, es crucial que las instituciones educativas establezcan vínculos sólidos con las comunidades locales. Esta colaboración no solo promueve la imparcialidad dentro del acceso a la educación, sino que también permite que las escuelas se alineen con los requerimientos y propósitos que tienen

las familias y comunidades a las que sirven. Fomentar un entorno educativo inclusivo puede ayudar a derribar barreras, así como garantizar que cada uno de los alumnos posean oportunidades que sean equitativas para aprender y crecer.

Además, es fundamental ofrecer desarrollo profesional continuo a los docentes. Capacitar a los educadores en nuevas metodologías, herramientas tecnológicas y enfoques pedagógicos modernos les permite adecuarse a las cambiantes necesidades del medio educativo y a las diversas necesidades de sus estudiantes. Esto, a su vez, mejora la calidad de su formación y potencia el aprendizaje de los colegiales.

Una colaboración activa de los papás en la vida colegial es otro pilar esencial. Al involucrar a las familias, se crea un sentido de pertenencia y se fortalece la comunidad escolar. Los padres que advierten vivamente en las acciones escolares pueden contribuir a un ambiente más positivo y enriquecedor, lo que afecta inmediatamente en el bienestar y el rendimiento de los colegiales.

La adaptabilidad y atención a las insuficiencias determinadas de cada región son recursos claves para potenciar la alineación institucional y la labor en equipo. Reconocer las particularidades de cada comunidad permite a las escuelas implementar soluciones más efectivas y contextualizadas. Esto implica no solo entender las diferencias culturales y socioeconómicas, sino también valorar y respetar la diversidad que cada estudiante aporta al aula.

En este contexto, es vital que los profesionales de la educación reconsideren su papel en la sociedad. Su responsabilidad va más allá de la enseñanza de contenidos; también se trata de formar ciudadanos competentes que puedan afrontar los diversos retos de la vida. Para ello, deben reflexionar sobre

sus prácticas educativas y el impacto que tienen en el desarrollo integral de sus estudiantes.

El ambiente escolar debe ser visto como un organismo vivo, donde se construyen relaciones sociales, psicológicas y culturales. Cada miembro de esta comunidad educativa tiene características únicas, y los docentes, junto con el director, son responsables de identificar y valorar estas particularidades. Su labor consiste en crear un entorno de integración y colaboración, donde se fomente el trabajo en equipo y se enriquezcan las interacciones entre todos los implicados.

La programación cuidadosa de las acciones es fundamental hacia el triunfo de la IE. Un trabajo en equipo bien estructurado no solo promueve la eficacia en la ejecución de proyectos, sino que también fortalece el sentido de comunidad y pertenencia entre docentes, estudiantes y familias.

En este contexto, el director y los docentes asumen roles similares al de los papás dentro de la familia escolar. Los estudiantes suelen imitar los valores y actitudes que observan en sus educadores. Por esta razón, es esencial que cada uno de los individuos de la comunidad formativa compartan y promuevan positivos valores, ya que estos contribuirán a establecer una cultura institucional sólida.

Reformar las actividades relacionadas con la enseñanza de valores y ética se presenta como una opción valiosa. Promover un clima institucional saludable a través de la educación en valores no beneficia solo a estudiantes, además mejora el contexto profesional de los instructores y la dicha de la familia formativa. Programas de cooperación y trabajo en equipo pueden ser herramientas efectivas para consolidar estos valores, promoviendo así una cultura institucional que se base en el respeto, la colaboración y el compromiso mutuo.

Si se quiere progresar dentro de un ambiente institucional, es fundamental primero enfocarse en el crecimiento de la labor en equipo de los formadores dentro de la I.E Secundaria “Inmaculada Concepción Sicuani- Cusco”. 2022, lugar en el cual se logró visualizar los siguientes problemas:

**Falta de comunicación en la IE Secundaria “Inmaculada Concepción”
Sicuani- Cusco, 2022:**

En el centro educativo Secundario “Inmaculada Concepción de Sicuani, Cusco”, durante el año 2022, se visualizó una falta de comunicarse claramente de los desemejantes sujetos de la colectividad escolar. Este problema ha generado malentendidos sobre las políticas y procedimientos escolares, lo que ha llevado a conflictos y una coordinación deficiente en las actividades educativas. La falta de canales de comunicación adecuados ha dificultado la transmisión de información crucial, afectando negativamente el tomar disposiciones y el ejecutar presentaciones académicas y extracurriculares. Esta situación ha subrayado la necesidad de establecer mejores prácticas de comunicación para asegurar que muchos de los pertenecientes a la comunidad escolar estén bien informados y alineados con las metas institucionales.

**Conflicto interpersonal en la IE Secundaria “Inmaculada
Concepción” Sicuani- Cusco, 2022:**

Durante el año 2022, en el centro educativo Secundario “Inmaculada Concepción” ubicado en Sicuani, se han identificado tensiones y conflictos interpersonales entre algunos miembros del personal. Estas tensiones han creado un ambiente de trabajo poco colaborativo y hostil, afectando la moral del personal y dificultando la cooperación necesaria para el funcionamiento eficiente de la

institución. Los conflictos han surgido por diversas razones, incluyendo diferencias en los estilos de trabajo, problemas de comunicación y disputas sobre la distribución de recursos. La falta de resolución de estos conflictos ha exacerbado la situación, subrayando la necesidad de implementar estrategias efectivas de manejo de conflictos y provocar un medio de soporte y respeto recíproco.

**Falta de confianza en la IE Secundaria “Inmaculada Concepción”
Sicuani- Cusco, 2022:**

En el año 2022, el centro educativo Secundario “Inmaculada Concepción” ubicado en Sicuani, Cusco, ha enfrentado desafíos significativos relacionados con una falta de determinación entre los sujetos del equipo y hacia la dirección. La desconfianza ha llevado a una reticencia a compartir información y colaborar en proyectos, lo que ha obstaculizado el trabajo en equipo y la efectividad general de la institución. Esta situación ha generado un ambiente de trabajo tenso, donde la supervisión excesiva y la falta de autonomía han prevalecido. La construcción de un ambiente de confianza es esencial para mejorar la colaboración y fomentar relaciones laborales sólidas y productivas dentro de la institución.

**Falta de liderazgo efectivo en la IE Secundaria “Inmaculada
Concepción” Sicuani- Cusco, 2022:**

Durante el 2022, el centro educativo Secundario “Inmaculada Concepción” ubicado Sicuani, Cusco, ha experimentado dificultades relacionadas con la falta de liderazgo efectivo. La dirección no ha proporcionado una orientación clara ni ha definido adecuadamente los roles y responsabilidades del personal, lo que ha generado confusión y desmotivación. Además, la toma de

decisiones inconsistente y mal informada ha afectado la implementación de estrategias educativas y programas escolares. Esta situación ha resaltado la necesidad de un liderazgo inspirador y competente que pueda mantener alta la moral del personal y proporcionar un sentido de propósito y dirección, abordando de manera proactiva los problemas emergentes.

Cultura organizacional negativa en la IE Secundaria “Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco, 2022:

En el año 2022, el centro educativo Secundario “Inmaculada Concepción” ubicado en Sicuani, Cusco, ha enfrentado desafíos significativos relacionados con una cultura organizacional negativa. Esta cultura ha dificultado el fomento del respeto, la colaboración y la labor en equipo entre los sujetos de dicha comunidad colegial. Los comportamientos tóxicos, como el acoso y la falta de apoyo entre colegas, han prevalecido, creando un clima institucional desfavorable. Además, la resistencia al cambio ha limitado la idea y el progreso continuo dentro del establecimiento. Es fundamental trabajar en la edificación de una cultura institucional positiva que promueva valores compartidos, un sentido de comunidad y pertenencia, y el bienestar de todos los miembros de la escuela.

A partir de lo mencionado anteriormente, nace ese interés por explorar la conexión entre formación institucional y la labor en equipo en el centro Educativo Secundario "Inmaculada Concepción de Sicuani, Cusco", en el año 2022. Este estudio tiene como objetivo ofrecer alternativas de solución a los desafíos que enfrenta la institución, identificando cómo la participación entre los sujetos de la colectividad educativa puede fortalecer una cultura escolar y mejorar dicho ambiente de aprendizaje.

Al explorar esta relación, se busca comprender mejor cómo las dinámicas de trabajo en equipo impactan no solo en el crecimiento profesional de los formadores, sino también en la participación de los colegas y la productividad académica. Este análisis permitirá obtener las responsabilidades de cada sujeto involucrado, del mismo modo se propondrá estrategias concretas que favorezcan la integración, creando así un entorno educativo más efectivo y enriquecedor. Además, realmente esperamos que las conclusiones de esta indagación contribuyan satisfactoriamente a un modelo educativo que priorice la cooperación y el desarrollo de una cultura institucional positiva, beneficiando a la corporación pedagógica en su totalidad.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con la cultura institucional en la “Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción” Sicuani-Cusco. 2022?

1.3.2 Problemas específicos

- a) ¿En qué magnitud los logros institucionales se correlacionan con la cultura institucional en la “IE Secundaria Inmaculada Concepción” Sicuani-Cusco. 2022?
- b) ¿En qué proporción la identificación de los educadores se correlaciona con la cultura institucional en la “IE Secundaria Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022?

- c) ¿En qué nivel la comunicación asertiva se correlaciona con la cultura institucional en la “Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022?

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica

La justificación de la actual indagación reside en que el conocimiento teórico obtenido a través de este estudio puede incentivar a otros investigadores a explorar el tema más a fondo. Además, se espera que sirva como un recurso útil para futuras investigaciones en diferentes contextos y unidades de análisis.

La meta trascendental de la indagación es valorar la relación entre la labor en equipo y la cultura institucional en el centro Educativo Secundario "Inmaculada Concepción" ubicado en Sicuani, Cusco. Al medir esta relación, se pretende equilibrar un entendimiento más intenso de cómo las dinámicas colaborativas entre los miembros de la colectividad formativa actúa en la cultura colegial y, a su vez, en el ambiente de aprendizaje.

Este enfoque no solo beneficiará a la institución en cuestión, sino que también contribuirá a la creación de un marco teórico que puede ser aplicado en otras instituciones educativas, promoviendo así un interés más amplio en nuestra indagación sobre la formación institucional y la colaboración en entornos educativos. Con esto, se busca establecer un punto de partida para futuras exploraciones que puedan enriquecer el

conocimiento en este campo y ofrecer alternativas prácticas para mejorar la calidad educativa.

1.4.2 Justificación práctica

Esta indagación tiene una justificación la cual se fundamenta en que las respuestas adquiridas producirán un soporte sólido para el progreso de políticas, actividades y programas que mejoren la labor en equipo y la formación institucional en la “Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción de Sicuani, Cusco”.

Al identificar y analizar las dinámicas actuales de colaboración y la cultura organizacional, se podrán implementar estrategias efectivas que fomenten un entorno educativo más cohesionado y participativo. Esto no solo beneficiará a los docentes y estudiantes, sino que también contribuirá a la consolidación de la colectividad educativa en su conjunto.

Asimismo, estos hallazgos servirán como guía para aquellos que están de responsables en tomar ciertas decisiones en el centro educativo y de esa manera puedan crear iniciativas que promuevan la integración y el compromiso, generando un entorno adecuado para la formación y el desarrollo personal. En definitiva, esta investigación busca ser un catalizador para el progreso continuo en la formación de la región.

1.4.3 Justificación social

El averiguar sobre trabajo en equipo y clima institucional en colegios tiene una relevancia social significativa, ya que el carácter de la formación repercute significativamente en el progreso y ventura de los

escolares. Un entorno colaborativo y una cultura institucional positiva contribuyen al desarrollo académico y personal de los escolares, preparándolos de modo más efectivo para los retos futuros. Un ambiente escolar favorable promueve relaciones saludables entre estudiantes, docentes y personal administrativo, de este modo a largo plazo puede poseer huellas positivas en el ámbito mental de los colegiales. Un medio escolar negativo y la falta de trabajo en equipo pueden contribuir al abandono escolar. Investigar y mejorar la dinámica del “trabajar en equipo y el tempero institucional” puede ser crucial para retener a los estudiantes y fomentar un compromiso continuo con la educación.

1.5 Objetivos de la investigación

1.5.1 Objetivo general

Determinar la correlación del trabajo en equipo con la cultura institucional en la “Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022.

1.5.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la correlación de los logros institucionales con la erudición institucional en la “IE Secundaria Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022.
- b) Establecer la correlación de la identificación de los docentes con la cultura institucional en la “Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022.

- c) Precisar el nivel de correlación de comunicarse asertivamente con la cultura institucional en la “IE Secundaria Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022.

1.6 Delimitación de la investigación

1.6.1 Delimitación espacial

Para esta exploración, la delimitación espacial es focalizada para la demarcación Sicuani, el cual es parte de la jurisdicción de Canchis en Cusco. Este enfoque geográfico permite un estudio muy específico y adoptado al escenario educativo en esta localidad, considerando sus particularidades culturales, sociales y económicas. Al centrar la investigación en Sicuani, se busca obtener información relevante y aplicable que refleje las dinámicas locales y que pueda ser útil para tal vez así realizar programas adecuados a las escaseces de la colectividad formativa de la zona

1.6.2 Delimitación temporal

Para esta indagación, la delimitación temporal se establece en el año 2022. Este marco temporal permite analizar los eventos, procesos y dinámicas que ocurrieron durante ese período específico en el centro Educativo Secundario "Inmaculada Concepción de Sicuani, Cusco". Al concentrarse en este año, se busca lograr una visión clara y restaurada de la correspondencia entre la labor en unidad y la formación asociativa, facilitando una identificación de tendencias y patrones relevantes que pueden informar futuras acciones y decisiones en el campo formativo.

1.7 Limitaciones de la investigación

1.7.1 Limitaciones de tiempo

En la tesis surgió una limitación del tiempo por las obligaciones laborales de los tesisistas. Las limitaciones de tiempo fueron perjudiciales para la investigación y, por lo tanto, son una limitación potencial a la que nos enfrentamos.

1.7.2 Limitaciones económicas

Al elegir la localización de la investigación, se genera adicionalmente un costo económico y tiempo de viaje para los tesisistas, Lo cual fue pernicioso en el proceso investigativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 Estado de arte de la investigación

2.1.1 Antecedentes en el contexto internacional

Toro (2015) publicó una tesis a fin de obtener la licenciatura de Experto en gestión superior en la facultad Militar de Nueva Granada, con el título: “La trascendencia del trabajo en equipo en las instituciones contemporáneas”. Su objetivo general es “examinar las múltiples concepciones de Trabajo en equipo y de qué manera se potencia el rendimiento en las instituciones, originando técnicas vinculantes fortalecidas y que intervengan en la productividad de la las empresas”. El informe documentado y explorado acerca del argumento Trabajo en Equipo admitirá determinar desde distintas perspectivas los componentes que participan en un apropiado trabajo en equipo y de qué manera se introduce el liderazgo, el estímulo y la cooperación en la ejecución para la obtención de propósitos.

Alcanzando las posteriores conclusiones:

- a. En las instituciones contemporáneas el trabajo en equipo es obligatorio que tenga una rentabilidad propia y de cantidad, producto de una labor colaborativa, posibilitando el éxito de los objetivos y el desarrollo mismo de rendimiento.
- b. Esta labor en equipo tiene que ser un hábito cotidiano, organizado y bien ordenada en la institución, sosteniendo que el rendimiento alcanzado llegara a ser excelentes en el periodo, provocando un regocijo en nuestros usuarios internos y externos, instaurando un entorno laboral agradable creando una

sensación efectiva en la actitud de los personales del establecimiento, creando vínculos colectivos apropiados y con vías de comunicación honestas y positivas.

- c. Un rasgo considerable de la labor en equipo es implantar áreas de creatividad y modernización, que admita la colaboración eficiente y activa de los individuos, poniendo en marcha un entorno laboral donde se preste mucha atención mutuamente, sin tomar en consideración los grados jerárquicos, más bien apreciando sin diferenciación todos los pensamientos, dirigidos a la ejecución de las metas de la institución. La labor en equipo es un mecanismo por el cual podemos lograr a comprender los talentos, obstáculos, modos de reflexionar y de confrontar diversas circunstancias, por todos y cada uno de los que son parte del equipo, asimismo se fundamenta en la comprensión por el cambio, la consideración, coexistencia, posibilitando un uso más efectivo de cada pensamiento que propiamente no llegaría a tener una impresión en las empresas.

Montaña y Torres (2015), publicaron un ensayo con la finalidad de obtener la licenciatura en la Facultad Del Rosario, con el tema: *“INTERPRETACION DE LA CULTURA INSTITUCIONAL Y DIRECCION DE PARTICIPACION PARA LA APLICACIÓN DE LA TRANSFORMACION EN LAS INSTITUCIONES”*. El objetivo general es Determinar la formación Institucional de una corporacion en Colombia por medio de la práctica de MEDECO, llevada y además sugerida a cabo para indagación de “Carlos Eduardo Méndez Álvarez” (catedrático), cuyo objetivo es calcular si conviene en desarrollar la transformación llegando a ser proyectada para dicha institución. El procedimiento de indagación efectuado viene a ser un modelo inductivo-

deductivo. El sistema utilizado para la compilación de datos vino a ser sus encuestas las que realizo a los trabajadores de la institución.,

Alcanzando las posteriores conclusiones:

- a. Luego de unos treinta años de progreso, la concepción de Cultura Institucional últimamente está adquiriendo ciertas conformidades referentes a su concepto. Pese a que la exploración todavía no reúne un solo y global concepto, existe algunos convenios con relación a los componentes que lo constituyen: La cultura institucional existe, llega a ser confusa, pero exclusiva y flexible. Es edificada colectivamente y surge de la relación de los conjuntos.
- b. La complicación sobre la definición de cultura institucional ha producido una copiosa literatura lo que hace que se incremente los estudios formativos con la asociación de la validez colectiva.
- c. Algunas nociones de formación institucional coinciden con definiciones usuales, en gran parte de las ocasiones y resaltan la trascendencia de los principios y convicciones fundamentales compartidas de manera involuntaria y su impacto en la conducta humana.
- d. Varias de las especialidades como la Sociología, Psicología, Antropología y muchas otras, llegaron a incrementar diversas definiciones beneficiosas para la comprensión de la conducta de los trabajadores en las empresas, sin embargo, el cambio, en ocasiones el fracaso y pues podríamos decir lo más importante, la realización de tareas aparentemente inútiles son factores de motivación que se desconocen.

2.1.2 Antecedentes en el contexto nacional

Rios (2004), presentó una indagación, con el tema: *“TRABAJO EN EQUIPO EN LAS RESOLUCIONES INSTITUCIONALES. UNA OBSERVACION DE SITUACIONES EN LA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA 0019 “SAN MARTÍN DE PORRES VELASQUEZ”*”. Su O.G vino a ser la explicación de las particularidades de la manifestación organizativa en la estructura del centro educativo para incrementar un mayor entendimiento del equipo de labor y sus energías de interrelación. El tipo de indagación ejecutada es particular, característico y de naturaleza constitutiva, el propósito de esta investigación posee por objetivo fundamental entender la energía interactiva de la labor en unidad, en la elección de disposiciones en un entorno determinado del centro formativo público 0019 S.M. P.V.

Alcanzando las posteriores conclusiones:

- a. Luego de que hayamos explicado el desarrollo de la indagación nos hallamos actualmente capacitados para ejecutar un acercamiento de solución a nuestra discusión acerca de cómo se estructuran interiormente los individuos del centro formativo público “San Martín de Porres Velásquez N°019” ante la elección de disposiciones. Como primera importancia a explicar a manera de conclusión general hace que nosotros observemos a esta institución educativa como fracción de un régimen local incluido en un desarrollo al que designamos “manifestación burocrática” ya que esta autorizara encargar las obligaciones y ocupaciones en las dinámicas colectivas.

- b. En el entorno general, la interpretación de la dirección, en esta indagación, guía su administración con referencia a dos categorías: La conservación, propio de direcciones monopolizadas, y la energía por el desacuerdo. La institución educativa, individualmente, exterioriza particularidades concernientes a las jerarquías burocráticas por una parte y al mal funcionamiento por la otra.

Martinez (2010), publicó un estudio con el tema: “*DIRECCION DE DIRECTIVOS Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LAS IE DE EDUCACION SECUNDARIA DE LA RED N° 7 DE LA PROVINCIA DEL CALLAO*”. La meta en esta indagación es precisar la correlación que se halla entre la dirección de los directivos y la formación institucional en la IE. La indagación es del modelo descriptivo correlacional empleada estadísticamente a ciento ochenta y nueve individuos, se empleó dos formularios con setenta y siete interrogantes las que accedieron la confirmación del nivel de relevancia de las mismas, se empleó asimismo el planteamiento metódico para la variable dirección de directivos y el planteamiento gerencial humanístico para determinar la cultura institucional.

Alcanzando las posteriores conclusiones:

- a. Se llegó a resolver el vínculo que se halla entre la dirección pedagógica de los directivos y la cultura institucional, corroborando un vínculo inmediato entre las variables propuestas, en otras palabras, a una favorable dirección pedagógica le incumbe una mayor erudición organizacional.
- b. Con relación a la dirección pedagógica que ejecutan los directivos, las conclusiones demostraron que los vínculos inter personales son favorables (71.40%), su disposición de liderar es favorable (61.90%), la elección de

disposiciones es favorable (57.10%) y el proyecto estratégico asimismo es favorable (47.60%).

- c. Acerca de las categorías de dirección sobre los directivos dentro de la IE de nivel, en las conclusiones se demostró que conforme las consideraciones sobre los directivos se hallan una dirección pedagógica favorables (sesenta y uno coma nueve por ciento), no obstante, las conclusiones en los trabajadores administrativos acerca de la dirección pedagógica fueron baja (41.3%) y los educadores, valoraron que la dirección pedagógica llegó a ser regular (60.8%).
- d. Acerca de las conclusiones se evidenció que conforme al criterio de los directivos se halla una cultura institucional prominente (52.4%), no obstante, las conclusiones en los trabajadores administrativos discreparon puesto que valoran que la cultura institucional es baja (treinta y siete coma tres por ciento), y conforme a los educadores la formación institucional es intermedia (cincuenta y cinco coma cinco por ciento).
- e. Asimismo, se manifiesta entonces por comprobación del chi cuadrado ejecutado ($p < 0.05$) lo cual el vínculo o correspondencia a través de las 2 variables, dirección pedagógica y formación institucional es reveladora, por consiguiente, las 2 variables tienen profunda correspondencia.

2.1.3 Antecedentes en el contexto local

Huanca (2022), realizó una exploración titulada: "Cultura en la organización y ejercicio educativo en las IE de primaria de Challabamba, Paucartambo 2020". El problema planteado fue: "¿Cuál es la correspondencia entre la sapiencia organizacional y el desempeño educativo en los

establecimientos educativos primarios de Challabamba, Paucartambo 2020?” La hipótesis principal proponía que había una correspondencia continua y de magnitud moderada entre la sapiencia y el ejercicio de los docentes. Los efectos del examen estadístico, manejando el coeficiente Rho de Spearman, respaldaron esta conjetura. “Se obtuvo una valía Rho 0,252, acompañado de p-valor 0,023, que es más pequeño al establecido (0,05). Consiguientemente, se ultima que concurre una correspondencia directa y significativa de la cultura organizacional y el ejercicio de los docentes en las IE estudiadas”.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Trabajo en Equipo

Los seres humanos, por naturaleza, tienen la necesidad de unirse entre sí para el logro de determinados objetivos que por sí solos no les sería posible. La labor en unidad admite la asistencia recíproca de varios individuos organizados a fin de lograr la realización de un objetivo en común.

Según Borrell (2004) Excelentes trabajadores producen excelentes conjuntos, del mismo modo excelentes conjuntos producen excelentes trabajadores, lo que para más adelante significa un perfeccionamiento colectivo.

Para poseer la capacidad de trabajar en equipo, no es suficiente adquirir solo conocimientos de lo que significa un equipo, sino que también tiene otros alcances. Como cada capacidad, precisa de una transmisión, y es bastante indispensable llegar a trasladar el grupo de entendimientos que hemos ido obteniendo con el paso del tiempo para lograr llevarlos a cabo. (Echeverría et al.,1996)

Para Echeverria et al. (1996) No solo debemos tener en cuenta que, para laborar en conjunto, solo tenemos que conversar con los colegas, colaborar, sino que también tenemos que saber motivar, saber permanecer y saber ser. Ser una categoría más en esta organización compleja que concluye con que pongamos en ejercicio cada una de las cosas que conocemos, o del grupo de medios obtenidos. (Torrelles et al., 2011)

Partiendo desde la década del setenta han surgido ciertas indagaciones con relación a la palabra “equipo”, sin embargo, de la competencia de trabajar en equipo, la indagación es más reciente. El reporte investigado y analizado, hace referencia frecuentemente del trabajo en equipo, a pesar de ello son pocos los investigadores quienes hacen mención sobre la capacidad de trabajar en equipo (Baker, 2005) y (Cannon, 1995); en cuanto a la posición personal con referencia al equipo debemos decir que se refiere a tener más en cuenta en el sujeto que en el equipo, en otras palabras, concentrarse más en las competencias, destrezas y conductas de muchos de los individuos en dependencia a una asociación de individuos con los que se relaciona, en esta instancia el grupo de individuos que conforman el mecanismo.

La noción de capacidad de trabajo en equipo es parcialmente actual. Existen muy pocos investigadores que definen dicho termino. La noción establecida por Cannon (1995) llega a ser una de las más específicas:

Según Cannon (1995) La capacidad de trabajo en equipo incorpora el entendimiento, reglamentos y opiniones de las labores y de la actividad de un grupo eficiente, la agrupación de destrezas y conductas indispensables para ejecutar el trabajo efectivamente, sin descuidar las conductas adecuadas o

convenientes por parte de los miembros del grupo que fomentan el manejo del conjunto eficiente.

Muchas de las indagaciones ejecutadas con referencia a la opinión de trabajo en equipo, manifiestan que esta fomenta la autonomía intelectual de los individuos (Beaudin, 1996).

Según Rousseau et. al. (2006), se hallan algunos obstáculos para poder lograr un convenio en la percepción de los aspectos que constituyen la capacidad de trabajo en equipo.

Haciendo un estudio en nuestra literatura en relación al trabajo en equipo se nos posibilita verificar desde distintas circunstancias y puntos de vista de investigaciones los fundamentos de los elementos convenientes en la precisión de un marco concluyente de la capacidad.

Existen distintas guías específicas de las competencias de trabajo en equipo visto de una manera individual, que posteriormente se enseñan, tienen que admitir una importante percepción de la estructura. Comprendiendo como guía a dicho modelo conveniente a seguir para ello se deberá tener en cuenta patrones que seguir. Por ende, se seleccionan las guías más específicas y nombradas de los dos últimos decenios. (Torrelles et al., 2011)

Las facultades del labor en equipo constituyen el talento particular y la colaboración con terceros en el cumplimiento de funciones para poder obtener metas colectivas, cambiando testimonios, admitiendo obligaciones, solucionando si es necesario inconvenientes que se evidencian y colaborando al perfeccionamiento y crecimiento grupal. (Torrelles et al., 2011)

Para Torrelles et al., (2011) los espacios que apoyan a esta definición, son:

- **Identidad:** Carácter particular y auténtico que se instaura mediante el vínculo personal y grupal de todos los miembros con el equipo y de su participación con este, asimismo de la responsabilidad e intervención en la labor que realiza.

- **Comunicación:** Intercambio que se evidencia a través de los miembros de un equipo con el propósito de distribuir novedades, proceder de manera acordada y así poder propiciar una actividad excelente.

- **Ejecución:** Hacer efectiva las actividades y tácticas que, conforme a las metas estipuladas, el equipo proyecta.

- **Regulación:** Medios de conciliación que el grupo fomenta continuamente para aproximarse a sus metas, solucionando ciertas dificultades manifestadas o integrando correctamente principios de mejoramiento que amplíen su efectividad o fomenten su progreso.

2.2.2 Trabajo en Equipo en las IE

El “trabajo en equipo” en las IE existe como un pilar esencial para el provecho de las metas pedagógicas y organizacionales. Este marco teórico aborda la definición, las características, los fundamentos teóricos y los beneficios del trabajo en equipo, además de explorar su huella en el progreso de los métodos educativos y la gestión escolar.

Se define como la interacción coordinada entre individuos que trabajan juntos para alcanzar objetivos comunes (Dávila, 2014). En las instituciones educativas, esta práctica involucra “la colaboración de educativos, directivos, alumnos y administrativos, quienes combinan esfuerzos y destrezas a fin de

fortalecer el asunto de enseñar-aprender con la cultura institucional” según el autor.

2.2.2.1 Fundamentos del Trabajo en Equipo en Educación

Se basa en principios y teorías que refuerzan su relevancia:

Teoría de la Colaboración Profesional (Hargreaves, 1994): Esta teoría enfatiza que los docentes, al trabajar en equipo, comparten experiencias, conocimientos y estrategias pedagógicas que mejoran el desempeño colectivo y el aprendizaje de los estudiantes

Teoría de la Cohesión de Grupos (Festinger, 1950): Los equipos cohesivos en el ámbito educativo generan un ambiente de confianza y pertenencia.

Modelo Input-Process-Output (Hackman, 1987): Dicha guía destaca que la constitución del equipo (input), las dinámicas de interacción (process) y los logros obtenidos (output) son elementos clave “hacia la evaluación de eficiencia de la labor en conjunto en un entorno educativo”.

2.2.2.2 Características del Trabajo en Equipo en Instituciones Educativas

En el contexto educativo se caracteriza por:

Objetivos Comunes: Un propósito compartido orientado hacia el “progreso de la eficacia pedagógica y la dicha estudiantil”. Toda parte de la unidad desempeña un rol definido que complementa las funciones del resto, optimizando el desempeño colectivo.

Comunicación Asertiva: Un flujo de comunicación claro y respetuoso es esencial para la coordinación.

Diversidad de Habilidades: La inclusión de personas con distintas competencias enriquece el trabajo colaborativo y fomenta la innovación pedagógica.

Comprometerse y Participar Activamente: La implicación de todos garantiza el desempeño de los términos establecidos.

Mejora de la Gestión Escolar: Facilita la planificación, implementación y evaluación de proyectos educativos, lo que resulta en una mejor organización y administración de recursos.

Fortalecimiento de la Cultura Institucional: Fomenta valores como la cooperación, el respeto y la responsabilidad, consolidando la identidad de la IE.

Aumento de la Calidad Formativa: Permite la creación de habilidades pedagógicas más efectivas, diseñadas colectivamente hacia las insuficiencias de los alumnos.

Apoyo Mutuo y Resolución de Problemas: Los equipos permiten que sus miembros se apoyen mutuamente para enfrentar desafíos y resolver conflictos internos.

El “trabajo en equipo” se estructura en varias extensiones clave:

Comunicación Efectiva: Es el eje central que asegura la “coordinación y comprensión entre los miembros del equipo” (Dávila, 2014).

Liderazgo Participativo: Un liderazgo compartido que empodera a los miembros y fomenta la toma de decisiones colectivas (Noriega, 2008).

Cohesión Grupal: La integración y el sentido de pertenencia son esenciales para mantener la unidad y motivación del equipo (Cohen y Bailey, 1997).

Toma de Decisiones Colaborativa: “Implica la colaboración activa de todos los miembros en la trama de tomar fallos, asegurando soluciones consensuadas y efectivas”. (Cohen y Bailey, 1997).

Orientación al Logro: El equipo trabaja con metas claras y medibles, enfocado en alcanzar resultados significativos.

2.2.2.3 Beneficios del Trabajo en Equipo en Educación

Promoción de la Innovación: Al compartir ideas y experiencias, los equipos generan soluciones creativas para desafíos educativos.

Mejora del Clima Laboral: Los equipos cohesivos reducen el estrés y aumentan la satisfacción laboral entre los docentes.

Incremento del Rendimiento Académico: Los estudiantes se benefician de prácticas pedagógicas integrales y bien diseñadas por equipos docentes.

2.2.2.4 Retos del Trabajo en Equipo en Instituciones Educativas

Aunque los beneficios son numerosos, también existen desafíos:

Resistencia al Cambio: Algunos miembros pueden mostrar reticencia a adoptar nuevas dinámicas de trabajo.

Conflictos Interpersonales: La falta de comunicación efectiva o diferencias personales pueden generar tensiones dentro del equipo.

Falta de Liderazgo Claro: La ausencia de un liderazgo fuerte puede debilitar la dirección y cohesión del equipo.

Sobrecarga Laboral: La asignación inadecuada de tareas puede afectar la eficiencia y el desempeño del equipo.

2.2.2.5 Estrategias para Fortalecer el Trabajo en Equipo

Se pueden implementar estrategias como:

Capacitación en Comunicación y Resolución de Conflictos: Proveer herramientas a los miembros.

Definición Clara de Roles y Objetivos: Establecer responsabilidades específicas y metas compartidas para guiar las actividades del equipo.

Fomento de un Liderazgo Democrático: Incentivar un liderazgo inclusivo que valore las aportaciones de todos los integrantes.

Reconocimiento y Valoración: Celebrar los logros colectivos y reconocer el esfuerzo de la unidad.

El trabajo en unidad en las IE no solo es un instrumento para optimar la gestión y la enseñanza, sino también un elemento clave para consolidar una cultura institucional sólida. Al implementar estrategias efectivas y superar los desafíos, las instituciones pueden transformar su dinámica organizacional, creando un ambiente colaborativo que favorezca a los educativos y a los alumnos.

2.2.1 Dimensiones del Trabajo en Equipo

2.2.1.1 Dimensión: Logro institucional

Para Leon (2012) los logros institucionales son técnicas que se edifican entre los diferentes individuos y entre dichos con el entorno colegial, con la finalidad de adquirir metas y proyectos formativos, que pretenden preliminarmente de un reconocimiento grupal estructurado constantemente al régimen formativo del Perú. (p. 24)

Cabe mencionar que no existiría un apropiado trabajo en equipo si no se hallara un propósito colectivo en el cual todos los individuos participen, en determinadas circunstancias llega a ser más evidente y sensato, en otros entornos, el propósito no se menciona con precisión, sin embargo, hay un objetivo al cual se tiene que llegar, en oportunidades un individuo que colaborar de un grupo llega a ejercer sus quehaceres por imposición o una orden, no obstante hasta que el propósito no sea admitido como rendimiento individual es complicado que el ejercicio llegue a ser superior ya que aproximadamente se ejecuta de manera mecánica. Es por ello que es esencial cuestionarse ¿Por qué laboro con estos individuos? ¿Qué deseo alcanzar de esta ocupación? ¿Qué provecho obtengo de laborar en equipo? ¿Por qué no he abandonado la ejecución de este trabajo?

2.2.1.2 Dimensión: Identificación con el equipo

Según Wenzel (2002), transmitir una establecida unidad de equipo origina una importante colaboración dentro del equipo, origina que los estímulos personales den lugar a las colectivas y así se incremente el anhelo de cooperar paz a los demás individuos del equipo.

Según Wenzel (2002), la transmisión de una unidad de equipo bien establecida constituye un factor esencial en la dinámica grupal y tiene efectos profundos en el funcionamiento colectivo. Este enfoque implica que “las piezas del conjunto no solo atarean contiguos de modo organizado”, sino que comparten una visión y propósito comunes que los cohesionan. La existencia de esta unidad fomenta una colaboración significativa entre los integrantes del equipo, la cual marcha en aumento de una simple retribución de responsabilidades y labores, creando un ambiente propicio para la sinergia y el esfuerzo colectivo.

Según Wenzel (2002), la transmisión de una unidad de equipo bien establecida “constituye un aspecto crucial para el éxito y la efectividad en la dinámica grupal”. Este concepto implica la creación de un sentido de pertenencia y cohesión entre los integrantes, quienes no solo trabajan de manera organizada hacia metas comunes, sino que también comparten valores, intereses y objetivos que los conectan emocional y profesionalmente. Este sentimiento de unidad refuerza la percepción de que el equipo funciona como un sistema integral, donde cada miembro contribuye de manera significativa al bienestar y los logros colectivos.

Cuando se establece una sólida unidad de equipo, se generan cambios importantes en la dinámica interpersonal. Los estímulos y motivaciones que inicialmente podrían estar centrados en intereses individuales comienzan a transformarse en incentivos colectivos. Este cambio tiene un impacto profundo, ya que promueve una mentalidad de cooperación y apoyo mutuo. Los miembros del equipo desarrollan un sentido de responsabilidad compartida, lo que significa que los éxitos y desafíos se experimentan como logros o problemas comunes. Este

nivel de compromiso fomenta el deseo de “ayudar al triunfo del equipo, e igualmente al bienestar e impulso de los demás integrantes”. Wenzel (2002)

La colaboración dentro de un equipo con una unidad bien establecida no se limita a trabajar juntos en actividades específicas, sino que incluye el intercambio continuo de ideas, recursos y apoyo emocional. Este tipo de interacción no solo mejora el desempeño colectivo, sino que también fortalece las relaciones interpersonales dentro del grupo. Los integrantes comienzan a ver sus diferencias individuales como activos que enriquecen la perspectiva general del equipo, en lugar de obstáculos. Esta creencia y apreciación de la complejidad generan un entorno de compañerismo y respeto bilateral.

“En la medida en que los individuos del conjunto conciben que forman un fragmento de una estructura unificada y orientada hacia un propósito común, se sienten más motivados para aportar ideas novedosas y asumir riesgos calculados”. Wenzel (2002) Este ambiente de apoyo y seguridad psicológica facilita que las personas expresen sus opiniones sin temor al juicio o la crítica, promoviendo un flujo constante de propuestas y soluciones que benefician al grupo en su conjunto. Por lo tanto, la unidad de equipo no solo fortalece las relaciones humanas, sino que también impulsa el desarrollo de estrategias más efectivas y adaptativas.

La importancia de la unidad de equipo también se refleja en su capacidad para superar conflictos y desafíos. En cualquier grupo, es natural que surjan diferencias de opinión y conflictos interpersonales. Sin embargo, en un equipo con una unidad sólida, estos desacuerdos se abordan desde una perspectiva constructiva. Los miembros se enfocan en encontrar soluciones que beneficien al colectivo, en lugar de priorizar sus intereses personales. “Este enfoque reduce el

impacto negativo de los conflictos y ayuda a mantener un contexto de compromiso armónico y fructífero”.

Fomentar la unidad de equipo es una estrategia clave para garantizar el éxito organizacional. “Los líderes libran una responsabilidad fundamental en el asunto” Wenzel (2002), pues inspiran y motivan al equipo. Además, deben crear espacios para la “comunicación abierta” y la “colaboración”. Un liderazgo efectivo que promueva la unidad de equipo puede transformar un grupo de personas con habilidades individuales en una fuerza cohesiva y orientada al éxito colectivo.

La unidad de equipo, según Wenzel (2002), no solo facilita la colaboración y el esfuerzo conjunto, sino que también transforma la dinámica grupal en una experiencia enriquecedora y productiva para todos sus integrantes. La creación de esta unidad requiere esfuerzos conscientes y continuos, tanto por parte de los guías como de los segmentos de la unidad. Sin embargo, los beneficios que aporta, desde el mejoramiento de las destrezas inter-personales hasta el logro de las metas colectivas, generan un objetivo fundamental en cualquier contexto grupal, especialmente en instituciones educativas y otros entornos organizacionales.

a) Unidad de Equipo y su Impacto en la Colaboración

La unidad de equipo, como la plantea Wenzel, actúa como un catalizador que transforma los intereses y objetivos individuales en metas compartidas. Al generar un sentido de pertenencia y compromiso mutuo, se crea un lugar de familiaridad en el que las partes aprecian que sus aportes son valorados y reconocidos. Este entorno favorece la colaboración, entendida no solo como la

interacción entre los miembros, sino como un compromiso activo hacia el logro de metas grupales.

Por ejemplo, en el ámbito educativo, cuando un equipo docente establece una unidad sólida, cada miembro no solo se enfoca en sus clases o asignaturas individuales, sino en el perfeccionamiento general de los alumnos y a la mejora continua del entorno escolar.

b) De los Estímulos Personales a los Objetivos Colectivos

Wenzel destaca que la unidad de equipo tiene la capacidad de reorientar los estímulos personales hacia objetivos colectivos. Esto significa que las motivaciones individuales, como el reconocimiento profesional, la satisfacción laboral o el deseo de crecimiento personal, se alinean con las metas del grupo. En este proceso, los miembros del equipo comienzan a priorizar los logros grupales sobre los individuales, entendiendo que el éxito del equipo es también un reflejo de su propio éxito.

Esta transformación es crucial en la construcción de una mentalidad colaborativa. En lugar de competir por recursos, reconocimiento o logros, los integrantes se apoyan mutuamente, comparten conocimientos y enfrentan juntos los desafíos. Por ejemplo, en una institución educativa, esto podría reflejarse en un grupo de docentes que colaboran para desarrollar un proyecto interdisciplinario, dejando de lado las diferencias individuales en aras de beneficiar a los estudiantes y a la institución.

c) **Incremento del Deseo de Cooperar y sus Beneficios**

Una unidad de equipo bien cimentada también incrementa el deseo de cooperar entre los miembros. Este anhelo de cooperación no surge de manera forzada o impuesta, sino como una respuesta natural a la interdependencia positiva creada en el equipo. Los integrantes comienzan a reconocer que el trabajo conjunto no solo es más eficiente, sino que también enriquece los resultados, ya que cada persona aporta perspectivas y habilidades únicas.

Este aumento en la cooperación tiene múltiples beneficios, entre ellos:

Resolución Eficiente de Problemas: Los equipos unidos y colaborativos abordan los desafíos de manera más rápida y efectiva, ya que combinan sus recursos y conocimientos para encontrar soluciones.

Mayor Innovación: La diversidad de ideas y la confianza mutua fomentan un entorno donde las propuestas innovadoras son bienvenidas y desarrolladas.

Mejor Clima Laboral: La unidad y la colaboración reducen los conflictos y promueven un medio de trabajo positivo, en el que los miembros se conciben respetados.

d) **Unidad y Paz entre los Miembros del Equipo**

Otro aspecto relevante que resalta Wenzel es que la unidad de equipo contribuye a fomentar la paz entre sus integrantes. Esto se debe a que la cohesión grupal minimiza las tensiones y los conflictos, creando un espacio donde predomina la armonía. En un equipo unido, los desacuerdos no se convierten en divisiones, sino que se gestionan de manera constructiva para fortalecer las relaciones interpersonales y alcanzar consensos que beneficien a todos.

En el contexto educativo, esto es particularmente importante, ya que un equipo docente cohesionado no solo sirve como modelo para los estudiantes, sino que también garantiza un ambiente escolar estable y productivo.

e) **Implicaciones para la Gestión de Equipos**

La perspectiva de Wenzel subraya la importancia de cultivar una unidad sólida como estrategia para potenciar la colaboración y el éxito grupal. Para lograr esto, los líderes y gestores deben:

Fomentar una Visión Compartida: Asegurarse que “las partes comprendan y compartan las metas de la unidad”.

Promover la Participación Activa: Implicar a “todas las personas para tomar decisiones importantes y en actividades del equipo”.

Reforzar el Reconocimiento Colectivo: Celebrar los logros del equipo como un todo, en lugar de enfocarse únicamente en los logros individuales.

Gestionar Conflictos de Forma Constructiva: Abordar las diferencias de manera proactiva para evitar que estas debiliten la unidad del grupo.

En síntesis, transmitir una unidad de equipo establecida, como lo plantea Wenzel (2002), no solo fomenta la colaboración y el trabajo conjunto, sino que también transforma las motivaciones personales en esfuerzos colectivos y promueve un deseo genuino de cooperar. En el ámbito educativo, estas dinámicas no solo mejoran el desempeño organizacional, sino que también fortalecen la calidad del proceso educativo, beneficiando tanto a los educativos como a los alumnos. La edificación de esta unidad requiere esfuerzo, liderazgo efectivo y un

compromiso continuo por parte de todos los integrantes, pero los resultados son invaluable en términos de cohesión, productividad y éxito colectivo.

2.2.1.3 Dimensión: Comunicación asertiva

Para Brönstrup et al. (2007) existe paulatinamente una intranquilidad con la probabilidad de que las instituciones estén complacidas con tan solo realizar una transmisión de “comunicación”. “Venimos siendo espectadores e impulsores de un avance de cambios de opinión sobre la comunicación al interior de las instituciones”. Dicho acontecimiento es capaz de ser confirmado en el momento que se averigüen las conclusiones de investigaciones sobre “comunicación interna avanzada, de la “Asociación Brasileira de Comunicación Empresarial”.

Es indispensable precisar que en muchas investigaciones se aproxima la condición de “comunicación” en las organizaciones, la organización de los grupos, la instrucción de los encargados, los mecanismos de “comunicación” mayormente empleados, asimismo de modificaciones en el espacio. Son abundantes los datos resueltos en las indagaciones y tengamos en cuenta que es intrigante resaltar el asunto, ¿Cuál viene a ser la primordial forma de comunicación interna utilizable en una organización? Según los estudios: “En el contexto de la encuesta realizada en 2007, se investigaron los canales preferidos para la comunicación organizacional, y los resultados reflejaron una variedad de opciones utilizadas por las personas en ese momento. Los diarios, que representaron el 26,6% de las respuestas, destacaron como el medio más empleado, posiblemente por su accesibilidad y capacidad de ofrecer información detallada. En segundo lugar, se situó el uso continuo de la intranet con un 18,9%,

lo que indica que esta herramienta digital comenzaba a consolidarse como un recurso relevante para la comunicación interna en las organizaciones. Por su parte, las publicaciones ocupaban un 15,2%, probablemente refiriéndose a documentos o boletines físicos distribuidos regularmente. Los murales informativos, con un 9,8%, mostraron ser un recurso común en entornos laborales o académicos, donde los anuncios visuales juegan un papel importante. El correo electrónico, aunque ampliamente utilizado en otros contextos, alcanzó un 5,5%, posiblemente por ser menos común en ciertas circunstancias específicas. Los boletines informativos, con un 4,3%, se posicionaron como una herramienta más estructurada para la difusión de información. La comunicación cara a cara, aunque efectiva, fue menos utilizada según los datos, representando apenas un 2,4%, lo que puede reflejar limitaciones de tiempo o recursos para este tipo de interacción. Finalmente, las opciones clasificadas como otros sumaron un 6,7%, agrupando alternativas menos frecuentes o no especificadas.

“Estos porcentajes reflejan cómo diferentes canales se adaptan a las necesidades y contextos específicos de la época”. (Brönstrup et al., 2007)

Holtz (2004) sugiere que los jefes empeñados en incrementar instituciones que mejoren los intereses, tienen que interpretar que la comunicación frente a frente, en cualquier grado institucional debe de ser contemplado como elemental. El vínculo que se da entre dos individuos o más y el intercambio que se da al instante no tiene que ser reemplazado por cualquier táctica, por la cordialidad que se instaura en el expresado vínculo.

2.2.1.4 Contraste entre un grupo y un equipo

Según Rios (2004) “Un grupo se dispone de una designada cantidad de individuos que se interrelacionan a fin de efectuar actividades” con el fin de adquirir los objetivos de un establecimiento. Dicho de otro modo, en el grupo sobresale el razonamiento acostumbrado de conservar el compromiso particular, sin depender recíprocamente, como carácter indispensable de rivalidad y profesionalismo.

Opuesto a ello, un equipo viene a estar constituido por los grupos auténticos que distribuyen propósitos en una formación de principios con colaboración, relación mutua e intercambio de experiencias recibiendo iniciativas que originan obligaciones con dirección al éxito de objetivos colectivos: Un equipo está constituido por una cantidad mínima de individuos con destrezas adicionales que poseen una responsabilidad con un proyecto colectivo, un grupo de objetivos de ejecución y una perspectiva, entonces todos son recíprocamente encargados. (French, 1995, p. 172)

Las dinámicas de equipo demandan deseos de perseverancia, organización y administración para conseguir responsabilidades con el fin de fortalecer la base y la responsabilidad colectiva. En derivación, instaura el crecimiento individual de los que son parte del equipo como un mérito competidor por parte de la dirección de R.H. (Rios, 2004)

El autor alude que ciertamente un equipo ya tiene una meta determinada. Se disponen basándose a las destrezas y talentos o accediendo el crecimiento de estas y recientes habilidades. Todos los que son parte del equipo están en constante comunicación con los otros miembros para así poder consolidar logros. El director

o encargado viene a ser el enlace constante para regularizar y evidenciar los progresos iniciales y también los últimos a todo el equipo

Así mismo, todos los individuos de un equipo se hallan constantemente comunicados, ya que así podrán contribuir y auxiliarse unos a otros. En otras palabras, si uno de los individuos que es parte del equipo culmina con su parte, puede estar apoyando a reunir datos o también a estar perfeccionándolo. Dado que permitirá que cada uno de los individuos incrementen nuevas costumbres de aprendizaje y autoaprendizaje.

Según Ríos (2004), “un grupo de trabajo está compuesto por un conjunto designado de individuos que se interrelacionan para realizar actividades” encaminadas a alcanzar las metas de una institución. Esta agrupación se caracteriza por su enfoque en la responsabilidad individual y por la ausencia de una dependencia mutua. En el contexto de un grupo, cada integrante mantiene un compromiso particular, operando bajo un esquema que favorece la competencia y el profesionalismo individual, lo que puede limitar las oportunidades de cooperación genuina.

En contraste, un equipo es una unidad más cohesionada que trasciende el ámbito individual para consolidar propósitos compartidos dentro de un marco de principios que promueven la colaboración, la relación mutua y “el intercambio de experiencias”. Este enfoque fomenta el espacio de iniciativas que derivan en responsabilidades orientadas hacia el éxito de metas colectivas. Según French (1995), un equipo está compuesto por un mínimo de individuos con “pericias suplementarias” que comparten una responsabilidad mutua hacia un proyecto colectivo, objetivos de desempeño comunes y una visión compartida. En este

contexto, todos los integrantes son interdependientes y asumen una responsabilidad conjunta por los resultados.

El funcionamiento de un equipo implica dinámicas que exigen perseverancia, organización y gestión. Estas dinámicas no solo están dirigidas a cumplir responsabilidades específicas, sino también a fortalecer la cohesión y el compromiso colectivo. Además, esta estructura fomenta el crecimiento individual de sus miembros, lo cual se convierte en un activo competitivo “desde la perspectiva de la misión del capital humano”. Ríos (2004) subraya que el equipo, además de perseguir metas predefinidas, aprovecha las destrezas y talentos existentes entre sus integrantes y promueve el desarrollo de nuevas habilidades. Esta constante evolución en habilidades y capacidades refuerza la eficacia de la unidad.

Un elemento fundamental en la dinámica de un equipo es la comunicación constante entre sus miembros. Esta interacción continua no solo facilita “el logro de objetivos”, sino que además admite la colaboración en tareas adicionales o el perfeccionamiento de actividades ya realizadas. Por ejemplo, cuando un miembro finaliza su tarea asignada, puede contribuir al trabajo de otros miembros, ya sea recolectando información adicional o mejorando aspectos específicos de un proyecto. Este nivel de cooperación fomenta un aprendizaje constante y un ambiente de autoaprendizaje, donde los individuos adquieren nuevas competencias y refuerzan las existentes.

El rol del líder o director en un equipo es fundamental, ya que actúa como un enlace que regula, supervisa y comunica los avances, tanto iniciales como finales, al resto del equipo. Este liderazgo asegura que los esfuerzos individuales estén alineados con los objetivos colectivos, garantizando que todos los

integrantes contribuyan de manera equitativa y efectiva. En este sentido, el liderazgo no solo coordina actividades, sino que también motiva y orienta al equipo hacia un desempeño óptimo.

Finalmente, el enfoque colaborativo de un equipo “no solo mejora la eficacia y actividad en la obtención de metas, sino que también crea un entorno de trabajo enriquecedor”. La constante interacción y el apoyo mutuo fortalecen las relaciones entre los miembros, promoviendo un contexto de confianza y acato. Este entorno beneficia el progreso personal de cada integrante, y también impulsa el éxito colectivo, consolidando al equipo como una unidad estratégica dentro de cualquier organización educativa o profesional.

2.2.2 Teorías orientadas al Trabajo en Equipo

2.2.2.1 Escuela de las Relaciones Humanas

Para Hart (2023) En el comienzo de los años treinta, empieza a evolucionar la forma de interpretar el trabajo económico. Inician a especificar las apariencias colectivas de la conducta de los individuos de la institución.

La academia de las R.H se origina en resultado de las investigaciones efectuadas por “Elton Mayo y F.J.” Roethlisberger en los saberes “Hawthorne de la Western Electric Company” (1927 – 1932), en la cual, ellos tenían el propósito de confirmar si el perfeccionamiento del entorno de labores de los asalariados incrementaba el rendimiento. (Hart, 2023)

Según Machola (2011) el desenlace de la indagación fue eficaz, de manera que se desaprobó el pensamiento taylorista del individuo, de pensamiento

mecánico, y se observó el valor de las circunstancias psíquicas y colectivas, así como la creación del grupo colectivo como la entidad elemental del organismo.

La autora menciona que los sujetos son estimulados esencialmente por el buen crédito y la aceptación colectiva. De igual forma, se percibió la presencia de grupos despreocupados que aparecen de forma voluntaria al modificar las propuestas de tareas de los asalariados, predominando dirigentes naturales.

Continúa explicando la autora que los fundadores de la academia de las R.H fueron Mary Parker Follet, quien se proyectó la perspectiva colectiva de trabajo, Kurt Lewin y Chester Barnard, tuvieron un ejemplar el cual fue muy prestigioso en la exposición de las entidades y Maslow, Herzberg y McGregor quienes aprendieron sobre los incentivos de los individuos.

Cada uno de los investigadores apreciaban que la estimulación era un agente esencial en la institución del esfuerzo. Ellos tenían la convicción de que los individuos estimulados llegan a ser más beneficiosos. De igual modo, entendían la oposición de los sujetos a la mecanización y a la deshumanización en las instituciones. Contribuyen fundamentos apoyados en análisis de la conducta particular de los individuos, del ahondamiento de la conducta en conjunto y del estímulo. (Hart, 2023)

2.2.2.2 Enfoque de los Sistemas Sociales

Machola (2011) señala que el planteamiento está fundamentado en el libro de Chester Barnard de mil novecientos treinta y ocho “Las Funciones del Ejecutivo”. El creador apreció a la institución como un medio colectivo colaborativo precisándolo como un medio de acciones o esfuerzos cuidadosamente organizados de 2 o más individuos.

Para poder entender y estudiar las ocupaciones de los directivos, Barnard analizo las primordiales labores en el medio en donde actúan. Uno de sus primordiales resultados viene a ser el descubrimiento del interés de conservar un medio de impulso colaborativo en una institución seria y únicamente este vino a ser la ocupación fundamental de los directivos. (Machola, 2011)

Básicamente el enfoque se origina gracias a la opinión de que los directores tienen que gozar de los talentos técnicos y humanos para proyectar un procedimiento calificado que convenza los propósitos del total de grupos de la institución y simultáneamente obedezcan con los propósitos de la institución. Los aportes de Barnard se encuentran enlazados a los procedimientos institucionales, como la regulación, el intercambio y la influencia etcétera.

2.2.3 Liderazgo dentro del equipo

Stogdill (2011) encontró que diferentes especialistas han identificado características concretas relacionadas con el dominio del líder:

- Atributos corporales como el aspecto, el coraje y la talla.
- Atributos de talento e intelecto.
- Atributos de temperamento como flexibilidad, provocación, apasionamiento y la convicción en si mismo particularidades correspondientes al ejercicio de labores como estimulo de ejecución, perseverancia, decisión y nueve particularidades colectivas como la razón de contribución, destrezas para las conexiones interpersonales y talentos administrativos.

Indicó que cualquier guía goza esencialmente de intelecto, carácter, credibilidad, cultura, posición colectiva y práctica, todas estas características los hace distintos a los que no son guías.

Chopra (2005) afirma: que un guía se educa llegando a ser un estímulo de mejora y cambio. Extraordinarios guías argumentan con imaginación, percepción y unidad, independientemente de la dimensión del inconveniente. El entusiasmo y la unión del grupo se alcanzan al conocer el grado de las exigencias. Grandiosos guías vienen a estar en comunicación con la mayoría de los niveles de la experiencia humana. Chopra (2005) propone estas sugerencias sobre componentes fundamentales del liderazgo pese a que el liderazgo es complicado:

Observa y presta atención: Con cada uno de los sentidos, contempla, sin decidir nada anticipadamente; posteriormente usa el coraje, prestando atención a tu sentir y últimamente, a la inteligencia, contestando con imaginación y originalidad

Encarga: Básicamente se origina a través del autocontrol, donde uno responde a la información sin dejarse influenciar por los malos o positivos criterios de terceros. Es un procedimiento aconsejado que pondría a los líderes y sus seguidores al mismo nivel.

Tomar conciencia. Entiende las interrogantes que existe detrás de ciertos objetivos: ¿Quién soy yo? ¿Qué anhelo? ¿Cuáles son mis objetivos en la vida? Los líderes deben hacer estas preguntas y alentar a sus subordinados a que las hagan por sí mismas.

Ejerce. Debes ser consiente de los ofrecimientos que realices, se perseverante, igualmente debes ser capaz de aplaudir y observar ciertas posiciones con tolerancia y gracia.

Sé emocionalmente independiente. Un guía domina el drama, esta liberado de emociones toxicas para poder interpretar las exigencias de terceros sin temor, sin decaimiento y sin verse afectado por los excesos que genera la competencia.

Sé consecuente. Enseñe decisión, responsabilícese ante desafíos reflexivos, no los ineficaces, poseyendo honradez y coexistiendo conforme a sus principios.

Sincronía. La mayoría de grandes lideres poseen un elemento inconsciente del misterio. Dichos guías crean éxito y encuentran los recursos para lograr resultados que superen las expectativas. Es el talento de enlazar una exigencia con una contestación del alma.

Es fundamental subrayar que el guía autoritario admite todo el compromiso cuando se toman las decisiones, empezando las labores y aconsejando, estimula y vigila al trabajador, no obstante, piensa que solo él está calificado, a diferencia del guía participativo, este emplea la opinión, pero sin admitir prácticas conclusivas y designa normas particulares a los trabajadores, pero preguntando pareceres e ideas. Así pues, el guía liberal, encarga a cada uno de sus trabajadores la supremacía para poder realizar resoluciones, aguarda a que los trabajadores admitan el compromiso por medio de su particular estimulación, los orienta e inspecciona. (Hazy et al., 2007, p. 6)

2.2.4 Cultura Institucional

Entendiendo que los centros de instrucción son organizaciones y que la formación organizacional engloba la sapiencia institucional. Chiavenato (1989) expone a la cultura institucional a manera de una representación de existencia, una práctica de principios y creencias, un estilo aceptado de interrelaciones y vínculos tradicionales de una definida institución. (p. 32)

La cultura institucional que se maneja en los centros Educativas vale de norte para los procederes y actitudes de los sujetos que lo componen. Por medio de esta, se delimitan que conductas son esperadas, instituyendo reglas y lineamientos.

Para Guédez (1998) es la evidencia de la concordia energética y de los vínculos solidarios del conjunto de sub sistemas que componen la institución. (p. 33)

Toda cultura de las instituciones se construye con valores, igualmente con antivalores. Los valores se diseñan siempre de manera evidente, y los antivalores de manera implícita.

Según Koontz (1994) la cultura institucional es el registro de conductas colectivas, opiniones repartidas y valores habituales de los trabajadores. Conlleva a aprender y transferir competencias y guías de comportamientos durante un periodo de tiempo, lo que representa que la cultura institucional es relativamente duradera y no varía rápidamente.

La cultura institucional se entiende como un sistema de motivos distribuidos por cada uno de los individuos de una institución; la apreciación colectiva de todos los individuos de la institución (Fabbri, 2000). Basado en

Calano y Salzman (1989) es una agrupación de conceptos distribuidos por algunos sujetos de una institución, que la diferencian de otras. (p. 94)

Según Chiavenato (1989) con un estudio profundo, este sistema es una colección de peculiaridades elementales que la institución aprecia. Después de los estudios se concluye que existen siete peculiaridades principales que, totalmente, comprenden la existencia de la cultura de una institución. (p. 32)

Para Vroom (1973) una cultura sobresaliente evidencia los valores vitales con los que coinciden la gran parte de individuos de una institución. En el momento que conversamos sobre la formación de una institución, apuntamos a su formación sobresaliente. Dicha perspectiva extensa sobre la formación da una identidad diferenciadora a la institución (p. 66).

2.2.5 Dimensiones de la cultura institucional

2.2.5.1 Valores direccionales

Los directores de instituciones educativas tienen una capacidad organizativa y un pensamiento analítico. Tienen conocimiento de la psicología, didáctica y gestión de recursos humanos institucionales. Además de ellos deben garantizar una buena comunicación verbal y escrita (García y Barrera, 2014). Pero más que todo tienen que poseer principios como: la honradez, el compromiso, la puntualidad y la cortesía.

2.2.5.2 Valores de los docentes

Ciertamente una de las profesiones con gran importancia y repercusión en nuestra colectividad, indudablemente es el trabajo de un educador. Los principios más relevantes de la práctica docente vienen a ser: decencia, honradez, calidad

profesional, puntualidad, capacitado en la asignatura, compañerismo, consideración y compromiso (Serna y Luna, 2011). Sin embargo, para esta indagación emplearemos como indicadores tan solo estos cuatro principios: honradez, puntualidad, consideración y compromiso.

2.2.6 Funciones de la cultura institucional

Según Martínez (2010) debemos tener en cuenta que la cultura realiza diversas misiones en las instituciones educativas:

1. Puntualiza las metas, en otras palabras, constituye una diferencia entre distintas instituciones educativas.
2. Contagia un efecto de igualdad a los trabajadores.
3. Posibilita la aprobación de una responsabilidad con algo que sobrepasa los beneficios individuales.
4. Incrementa el equilibrio del conjunto colectivo. La formación es un adhesivo colectivo que colabora a que la institución permanezca unida al darle las normas convenientes sobre lo que los trabajadores tienen que expresar o ejercer
5. La cultura ayuda como un dispositivo que establece conocimientos y posibilita la aprobación, que guía y da forma a las posiciones y comportamientos del personal que labora.

El investigador manifiesta que la instrucción promueve una responsabilidad dentro del trabajo pedagógico e intensifica la relación sobre la conducta de los educadores, lo que desde luego son ganancias para el centro educativo. Desde una mirada educativa, la cultura es provechosa ya que disminuye las incertidumbres. Les guía a como realizar las cosas y lo que es primordial. Sin

embargo, no tenemos que olvidar los aspectos probablemente deficientes de la cultura, principalmente si es fuerte, ante la eficiencia del centro educativo.

(Siliceo y Casares, 1997) manifiestan sobre la instrucción institucional la cual viene a ser el agrupamiento de principios, costumbres, ideales, rutinas, reglamentos, conductas y comportamientos que le dan personalidad, identidad, dirección y rumbo a una institución para poder lograr todas las metas colectivas y económicas. (p. 29)

Además, el autor dice que: el significado más positivo, es instaurar y fomentar constantemente en la totalidad de trabajadores de una institución, el cumplimiento, la decisión, la fortaleza, la colaboración, el intercambio, los principios y la coherencia de los comportamientos, todo ello en provecho de la institución, de sus trabajadores y del usuario para el cual se labora. La cultura laboral es indispensable, los nuevos guías deben darse cuenta de que los trabajadores llegaran a tratar a sus usuarios de la misma manera que ellos se sienten tratados.

Indagaciones actuales sobre el análisis del futuro de la labor del individuo, muestran que la colaboración, la inclusión, la imaginación y el empoderamiento son características que los futuros guías deben priorizar. Entonces esto representa que la instrucción profesional de las instituciones del siglo veintiuno, deben basarse en guías que construyan educación y entornos donde tengan lugar el progreso humanitario. En el momento en que conversamos de progreso humanitario, relatamos diversas formas de relaciones sanas y al vigor del individuo en su relación con los demás, encaminado a un desarrollo de mejoramiento continuo. (Martinez, 2010)

2.2.7 Cultura Institucional en el contexto educativo

Sánchez y De la Garza (2013) señalan que a medida que transcurre el tiempo, los humanos, como parte esencial de la humanidad, tienen esa obligación de querer incrementar medios aceptables para realizar tareas con la ayuda de algún tipo de organización.

Del mismo modo algunos autores dicen que:

Para que una institución sea calificada como tal, están sujetas a establecer las funciones de sus miembros, logrando determinar apariencia y actividad con innovación e independencia, esto se hace en un esfuerzo por satisfacer de manera apropiada y eficiente las exigencias reciprocas de beneficiarios exteriores e interiores. Cabe señalar frente a esto que el caso en cuestión debe incluir también la organización laboral de los empleados con la finalidad de progresar el desempeño y obtener la alegría en la institución simultáneamente comprende las exigencias del hombre.

Desde el ámbito formativo vemos que es necesario reforzar los principios de moralidad y honestidad, así como los procedimientos que se emplearan en la institución, los cuales deben llegar a estar vinculados con la lógica institucional, promoviendo así las actividades de cada individuo de la institución, ya que, la prestación que se brinda a la sociedad es la educación, un beneficio que solicita de una planeación perseverante, que incluye revisión institucional, innovación y retroalimentación. (Sánchez y De la Garza, 2013)

Según el investigador hoy en día se adjudica un gran valor al hombre dentro de las distintas organizaciones ya que dichas llegan a tener como objetivo la producción de servicios y bienes. Lo antes mencionado nos incita a incrementar

la investigación sobre la instrucción, ya que es el factor que da respuesta a un sinnúmero de preguntas que surgen de la combinación de eventos en el ambiente institucional. (De Medina, 2008). Ciertamente una cultura representa y expresa todo lo que los seres humanos han creado y han internalizado dentro de sí. (Schein, 2004).

Así que todos los individuos, y principalmente nuestras comunidades, poseen una cultura distinta.

Asimismo, el estudio de la cultura institucional con relación habitual a los centros educativos, establece una aportación al crecimiento de la disciplina de las ciencias sociales, pese a que se hallan hipótesis y análisis de la cultura institucional que, en menor medida, tienen aplicación a entornos educativos. (Fernández, 2002). Ciertas hipótesis acerca de la cultura institucional basan sus investigaciones en la antropología, Para valorar la eficacia institucional es necesario prestar especial atención a la cultura, ya que su desarrollo en un contexto solicita la predicción y dirección de las relaciones humanas.

Sobre esta base Fernández (2002) subraya que desde una perspectiva teórica y práctica, es indispensable la cultura institucional ya que posibilita profundizar en el conocimiento institucional, adaptarlo y enfocarlo a la innovación, continuamente con la finalidad de proporcionar ganancias y servicios a otros, por tanto, la postura del educador en admitir la utilización de la sabiduría colectiva como táctica hacia la mejora de la ordenación formativa, es rotunda, en la obtención de considerables objetivos y propósitos en beneficio institucional y de los individuos que laboran ahí.

Veamos un poco más sobre la cultura institucional y su trascendencia en los centros educativos, estos llegan a ser evidentes en la obtención de la excelencia en educación y el incremento de la misma, de ahí su importancia en ser empleada, también de ser impulsada en distintos centros educativos, ya que en cierta medida se necesita de esta para el crecimiento de la visión y misión de referidas instituciones, quienes en definitiva requieren incrementar tal cultura para un excelente desempeño de metas institucionales, a modo de ejemplo evidenciamos las instituciones religiosas, ciertas universidades estatales o particulares, quienes perfeccionan regímenes internos con principios institucionales mediante una buena planeación de cultura institucional a favor de la colectividad escolar en general. (Fernández, 2002).

Llegar a implementar la cultura institucional en el ámbito educativo es de gran relevancia, ya que admite el desarrollo de un conjunto de principios institucionales, que alientan a los sujetos a definir políticas o filosofías que fomenten una labor interrelacionada, dirigido al logro de objetivos colectivos.

En el crecimiento de las empresas, la cultura aparenta un amplio rendimiento en el interés de obtener los propósitos instaurados por las ya mencionadas. Autores como Arévalo, (2016) hace mención a la enciclopedia de Ultimate la cual determina a la formación institucional como: modelos de labores y grupo de conductas determinadas a través de los asalariados de una compañía o institución. Igualmente Schein (2004) especifica que la cultura institucional viene a ser un modelo de teorías comprendidas, compartidas y profundizadas por un conjunto de individuos, después de determinar los inconvenientes de adecuación externa y de incorporación interna, el cual se ha perfeccionado bastante bien para

llegar a ser aprobado y explicado de manera precisa a los miembros de una colectividad, con el propósito de que lleguen a ser estudiados, percibidos y admitidos en correlación con dichas variantes

Incorporando a lo inicial Arévalo, Navarro y Bayona (2016) argumentan que la cultura institucional viene a ser un conjunto de principios sobresaliente e interconectados que se distribuyen y se traspasan a través de representaciones alusivas como: historias, leyendas, tradiciones, lemas y sucesos, etc., en otras palabras, se refiere a todo lo representativo que obtiene valor gracias a la razón sociocultural concedida por una determinada comunidad.

Así también, Naranjo y Ruíz (2012) precisan la fundamentación indicando como plan intelectual general que diferencia a los individuos de una agrupación o rango de otros. Viene a ser distribuido por individuos cuya experiencia se encuentra en el mismo entorno comunitario donde llego a ser practicada (p. 15). Ante esto, de manera concisa, la C.I es un planteamiento establecido en la estructura intelectual de los sujetos que corresponden a una colectividad, corporación, comunidad, centro educativo, instituto o compañía, que concede a todos sus trabajadores a distinguirse mediante el crecimiento de una ideología institucional admitida y fomentada por todas las partes responsables, tan pronto como se emplee se establecerá en la columna vertebral de la institución y cuando se haga efectivo repercutirá a favor de uno mismo.

La apreciación de Rodríguez (2009) manifiesta que la C.I exterioriza los aspectos característicos adquiridos a través del incremento de experiencias aprendidas dentro de una comunidad, cuyas características son exteriorizadas por todos los individuos. En cuanto a Schein (2004) señala que la C.I se halla en un grado más reflexivo, de las hipótesis más primordiales o esenciales que lleguen a

ser distribuidas (p. 8). La C.I en el interior de los centros educativos aparenta un gran valor, precisamente a que la intriga de significados viene a ser el interés del hecho socio cultural ya que estos deben ser comprendidos y distribuidos por la totalidad de individuos que están dentro de la colectividad o centro educativo, por ende, la importancia de promover la cultura que evidencia las particularidades de una comunidad de la que se es parte.

Schein (2004) considera adecuado que una C.I promueva la integración interna de los individuos mediante la correlación de todos y cada uno de sus trabajadores e inclusive a la adecuación externa, a las variaciones culturales que la sociedad tiene lugar en un contexto determinado.

2.2.8 Proceso de construcción de formación institucional

Para nuestro autor Martínez (2010) tienen que realizarse los próximos procedimientos:

a) Distribuir una percepción:

Según el investigador Newstrom (1992) instaurar cierta visión y distribuirla dentro de todo el centro educativo y perseguirla desenfrenadamente; la cual han resaltado distintos directores importantes, también manifiestan que una visión es una percepción de forma duradera o una percepción de lo que se puede y debe alcanzar; si se manifiesta de forma adecuada a terceros, ayuda a activar su responsabilidad y pasión. (p. 132)

Según Bechar (1996) una visión es una descripción de una circunstancia posterior para la institución, una especificación de lo que llegaría a ser años más adelante. Es una descripción emprendedora de la institución en la posterioridad,

tal y como lo advierten sus directores. Viene a ser más que un deseo o un cumulo de perspectivas, ya que la alta gestión está claramente involucrada a ejecutarla: es una responsabilidad. Posterioridad que merece la pena edificar. (p. 132)

Identificar el reglamento de los fundamentos y funciones del centro educativo, informarla y fortalecerla constantemente con comportamientos pertinentes por parte del total de individuos de la institución, especialmente de todos sus guías, para así instaurar un indispensable ejemplo. La misión denomina una labor, una ocupación, una aptitud. El termino misión proviene del vocablo mitire que significa “enviado”. (Martinez, 2010)

- b) Determinar, potenciar y aprovechar la riqueza humanitaria e intelectual de la organización basándose en rendimientos de calidad superior y competencia.
- c) Gestiona la transformación, posicionando a todos los guías organizacionales como representantes de la transformación, modificando y edificando equipos de igual manera dominando las dificultades.
- d) Se da máxima prioridad a la educación, instrucción y crecimiento de todos los individuos. La pedagogía es la instrucción del carácter humano y, como resultado, la raíz de la formación institucional y de su carácter productivo.
- e) Instaurar también conservar un procedimiento de mejoramiento constante. Indagaciones sobre las compañías de talla internacional han identificado tres sectores, en los cuales se laborará a fin de avalar a la prosperidad incesante de las habilidades de la compañía, apreciaciones, posiciones y comportamientos, las instituciones tienen que poseer los posteriores tres enfoques: a los trabajadores, a los consumidores y a los procedimientos

- f) Garantizar la precisión de los propósitos, tareas y ocupaciones de los trabajadores. Esta característica incluye además de la precisión de sus objetivos, una regla de igualdad interna, aludido a la valoración del cumplimiento, métodos de recompensa y regímenes de agradecimiento.
- g) Reforzar la labor en equipo, la cultura laboral y el desarrollo humano enriqueciendo constantemente el ambiente institucional.
- h) “Vivir en relación y plática íntima e intacta con las personas de la institución. Mencionaremos de nuevo a Jack Welch, quien logró cambios de actitud en su personal y ha posicionado a su empresa como líder en su ramo gracias a un contacto y diálogo personal con toda su gente”.
- i) Impulsar altos niveles de resolución y orientación a logros. En definitiva, una institución es un conjunto de individuos que dirigen y trabajan sus pensamientos y deseos en dirección al éxito eficiente y rentable de resultados. El talento de solución, la adaptación, así como la sensación de ganancia son señales del ánimo personal, colectivo e institucional.

2.2.9 Creación de una cultura institucional ética

Según Stephen (2004) la esencia y la firmeza sobre la formación intervienen en el entorno integro y en la conducta ética sobre cada individuo. Las culturas institucionales que establecen altos estándares éticos se caracterizan por una alta comprensión al riesgo, mínima o escasa agresividad y más que todo se concentra en los procedimientos como en los logros. (p. 538)

El investigador señala también que en esta cultura se anima a los directores a innovar y a asumir ciertos riesgos, a que disuadan la competencia desmedida,

pero también se está pendiente de como alcanzar los objetivos, y no solo a como se consigan.

La cultura institucional debe de ser solida ya que así tendrá mayor impacto en sus trabajadores a diferencia de una cultura débil. Cuando una cultura es sólida promueve altos estándares éticos, por ende, tendrá una influencia vigorosa y eficaz en la conducta de los trabajadores. (Stephen, 2004, p. 538)

El autor se hace una interrogante, **¿Para alcanzar una cultura más ética, que deberían realizar los directores?**

- a) Estos directores deben ser un ejemplo evidente. Todos los trabajadores analizan la conducta que realizan los directores, y los toman como un modelo de lo que es correcto, si los directores siguen un camino ético, se emite una señal positiva a cada uno de los individuos.
- b) Transmite intereses éticos, para que no exista una ambigüedad ética, se proyecta y se publica un reglamento ético en el cual se manifestaran los principios esenciales acerca de las instituciones, así como las normas morales que deberán proseguir los individuos.

2.2.10 Diferencia entre formación y clima

La formación no llega a ser clima, esta diferenciación a pesar de que no fue muy perfeccionada, ayudo como base de ciertos avances conceptuales de los ochentas (Montaña y Torres, 2015, p. 58).

La raíz de la incorporación del clima y cultura como disciplinas se evidencio mediante los argumentos sociológicos usuales en estos conceptos. Acerca de la indagación del ambiente se fundamenta dentro del concepto de la

psicología de G. Lewin, entre tanto la formación admite comentarios de la rama de la antropología propiamente dicha. (Schneider, 2000).

Antiguamente, la circunstancia detalla las sensaciones distribuidas por los individuos de la institución en lo que se menciona a ambiente o sector de labor, sin embargo, cultura se relaciona con responsabilidades, principios y convicciones que manifiesta identidad o dirección a la institución y recae en la conducta institucional (Tagiuri y Litwin, 1968, p. 25).

Debemos tener en cuenta que el clima talvez puede llegar a ser comprendido en el ejercicio como una dimensión de cultura, como una dimensión de la apreciación transmitida de la cultura por los individuos. Osea el clima vendría a ser algo más externo y unido a una situación actual, en tanto la cultura vendría a ser algo mas internalizado por los individuos y resultado de algunos sucesos.

Por consiguiente, se manifiesta que las posturas y conductas producto de los principios, convicciones y razones distribuidas por las instituciones constituyen en cierta medida el clima. La cultura percibe lo que es característico en una institución y parcialmente persistente. El clima es el patrón de apreciaciones de los individuos de una institución alrededor de algunos impactos de conductas institucionales. El clima viene a ser más adaptable.

2.2.11 Cambio Institucional y sus modelos

2.2.11.1 Modelo de Lewin (1958): proceso del cambio y sus tres pasos.

Podríamos tener en cuenta los paradigmas de desarrollo de transformación del autor Kurt Lewin siendo esta la base de la transformación institucional planeada (Burke, 1987).

Según (Tamayo et al., 2007, p. 4) el mencionado modelo manifiesta que la conducta o posición tradicional debe liberarse y trasladarse a un nuevo nivel, en este nuevo nivel se tendrá una nueva conducta es ahí donde debe fortalecerse.

- a. Como una etapa inicial de la transformación tenemos a la “liberación”, esta es la esencia para la innovación. Conlleva a vencer la resistencia que obstaculiza la actividad en la institución, en otras palabras, elimina los motivos de oposición a la innovación, posibilita y fomenta el cambio.
- b. Como segunda etapa sigue la de la “acción”, la innovación en sí. Se realiza en entornos como la organización, las posiciones, los principios y las conductas. Después de la controversia entre los individuos de la institución, se elabora la creación de nuevos proyectos de actuación.
- c. Como tercera y última fase tenemos la “solidificación” en otras palabras el fortalecimiento. En esta, la institución después de estar sujeto al cambio, tiene que fortalecer su nueva organización, al igual que sus conductas y principios.

2.2.11.2 Modelo Stein and Jick, Kanter (1992): 10 preceptos del cambio

Primeramente, Kanter individualmente y consecutivamente Kanter, Stein y Jick ejecutaron un fantástico análisis acerca de la transformación institucional y plantearon 10 mandatos acerca de cómo proyectar un procedimiento de cambio.

Los mencionados son el equipo de investigadores que brindan un consejo efectivo a las instituciones y directores (Tamayo et al., 2007, p. 4).

Estos vienen a ser los diez mandatos:

- Examinar la exigencia del cambio
- Instaurar un panorama colaborativo
- Liberarse de lo antiguo
- Instaurar una razón de urgencia
- Respaldar a un líder energético
- Formar una defensa administrativa
- Realizar un proyecto de ejecución
- Incrementar disposiciones incitadoras
- Transmitir e implicar a los individuos
- Fortalecer e formalizar el cambio

Los investigadores estiman que la organización de una institución tal vez sea modificada parcialmente veloz mediante un “impacto impulsivo”, sin embargo, la transformación cultural solo es capaz de alcanzarse mediante una “marcha larga” solicitando una extensa colaboración en el proceso y una transformación cultural.

2.2.11.3 Kissler (1992): Contexto de la transformación organizacional

Sugiere en su modelo la dirección de la transformación institución en cuatro etapas que empieza desde:

- El análisis
- Perfeccionamiento de las estrategias
- El cambio

- Perfeccionamiento continuo (Tamayo et al., 2007, p. 4).

2.2.11.4 Modelo Fiman and Harrison (1996)

Ambos investigadores efectuaron una adecuación al modelo de Lewin. Dialogaron de la transformación que se da desde una etapa actual con dirección a una etapa anhelada, pasando por una etapa de cambio, es así entonces que el interés se enfoca en los trabajadores (Tamayo et al., 2007, p. 4).

En otras palabras, un procedimiento psicológico de transformación

- Etapa actual
- Etapa de cambio
- Etapa anhelada

2.2.11.5 Nadler (1997): Paradigma para la transformación discontinua

Por su parte Nadler sugiere unas cinco etapas en su modelo de la transformación discontinua, en la que se llega a recalcar el valor de la modificación a cerca de uno de los 3 primordiales desafíos del desarrollo. Lo antes mencionado se llega a producir en el momento que el ambiente practica esfuerzo sobre la institución. El investigador menciona el gran interés de los líderes por instaurar una perspectiva general de transformación y por indicar los sectores de la institución donde la transformación es más indispensable. Este modelo comprende elementos como:

- Las metas
- El método
- La organización

- Las estrategias
- Los procedimientos y los individuos (Tamayo et al., 2007, p. 4)

2.2.11.6 Watson (1998): Aspectos del trabajo de la variación planeada

En cuanto a Watson, este proyecta 5 etapas de voluntad de transformación, proyectado como solución al planteamiento de transformación discontinua, comenzando desde la necesidad de lograrlo, si se obtiene la unión de la institución seremos capaces de ejecutar los cambios indispensables observados, consolidar la institución en la circunstancia anhelada y fomentar la viabilidad del cambio (Tamayo et al., 2007, p. 4).

Etapas del trabajo de cambio proyectado

- Evaluación y recomendación
- Aclaración y fortalecimiento
- Intervención
- Estabilización
- Adaptabilidad

2.2.11.7 Barman (1998): 5 requerimientos fundamentales para ejecutar el cambio

En este modelo el investigador expone 5 requerimiento indispensables para poner en marcha el cambio:

- Trabajar en una conducta triunfadora.
- Establecer un gran valor a la institución.
- Instauran un aprendizaje ganador
- Impulsar el intercambio estratégico

- Rectificar las habilidades y conductas.

Estas son las vías indispensables para la constitución de una modificación táctica (Tamayo et al., 2007, p. 4).

2.3 Marco legal

2.3.1 Constitución Política del Perú

La CCP sienta las bases del sistema educativo nacional, asegurando que la educación sea reconocida como un derecho fundamental y una responsabilidad estatal. Los artículos relevantes incluyen:

En su artículo 13° “se instituye que la formación asume un objetivo principal y es el progreso completo del individuo. El Estado avala la autonomía de instrucción”, reconoce el derecho de los papás a preferir los centros educativos de sus descendencias y fomenta vivamente su participación en el asunto pedagógico. Esto incluye la promoción de valores democráticos y el fortalecimiento de la comunidad educativa.

Comentario: Este artículo subraya lo importante que es construir una erudición corporativa basada en la asistencia activa de todos. La integración de los valores democráticos provoca el “trabajo en equipo” y refuerza la conexión dentro de las IE. Además, fomenta un ambiente donde los valores compartidos impulsan la colaboración para el logro de objetivos comunes.

Artículo 14°: Promueve el desarrollo del conocimiento en diversas áreas, como humanidades, ciencia, tecnología, arte y deporte, orientando la formación hacia la vida práctica y “el ámbito laboral”. También recalca “lo importante que es inculcar principios como la solidaridad y fomentar el desarrollo científico y

tecnológico”. En este contexto, se establece la obligatoriedad de la formación ética, cívica y “la instrucción de derechos humanos en cada uno de los grados formativos”.

Comentario: La solidaridad, como valor promovido en este artículo, es esencial para el trabajo en equipo. Además, la formación ética y cívica contribuye a una cultura institucional respetuosa y colaborativa, donde la empatía y el respeto mutuo son ejes fundamentales para fortalecer las relaciones interpersonales.

Artículo 15°: Declara que la carrera docente es de interés público y estatal. “El Estado toma el compromiso de avalar la evaluación, formación continua y profesionalización de los docentes, con el objetivo de mantener estándares de calidad educativa elevados y fomentar el reconocimiento social de la profesión”.

Comentario: El fortalecimiento de la carrera docente tiene un impacto directo en la cultura institucional, ya que docentes mejor preparados pueden liderar equipos de trabajo efectivos y fomentar un ambiente educativo positivo. Esto también ayuda a consolidar relaciones de confianza y cooperación entre docentes y estudiantes.

Artículo 16°: Define al sistema educativo como descentralizado, bajo directrices generales dictadas por el Estado. Asimismo, asegura “el acceso equitativo a la educación”, eliminando barreras económicas y apoyando a las personas con discapacidad para garantizar una educación inclusiva.

Comentario: La descentralización educativa permite un enfoque más colaborativo en la gestión institucional, lo que potencia “el trabajo en equipo entre los distintos niveles y actores educativos”. Además, fomenta la autonomía local para abordar necesidades específicas, fortaleciendo la cohesión comunitaria.

2.3.2 Ley General de Educación (Ley N.º 28044)

La LGE desarrolla los principios constitucionales, especificando medidas a fin de “responder por una instrucción integral y con eficacia”. Los puntos clave son:

Artículo 13º: Conceptualiza “la eficacia formativa como el grado de educación que faculta a los individuos para afrontar los desafíos del progreso humanitario y ciudadano”. Los principales factores incluyen:

- Diseños curriculares contextualizados a las particularidades regionales y culturales.
- Infraestructura adecuada y recursos educativos suficientes.
- Promoción de la investigación e innovación pedagógica como pilares del desarrollo educativo.

Comentario: El enfoque en la calidad educativa “fortalece el compromiso en conjunto al provocar la asistencia entre educativos, estudiantes y la comunidad” en la búsqueda de mejoras continuas. La adaptabilidad curricular fomenta una mayor cohesión entre los actores educativos al reflejar las realidades locales.

Artículo 55º: “Designa a la autoridad de la IE como la máxima potestad responsable de la gestión pedagógica, administrativa e institucional. Este lidera procesos de autoevaluación, fomenta el compromiso en conjunto y coordina la preparación continua de los docentes”.

Comentario: Este artículo destaca el rol del director como catalizador del trabajo en equipo, promoviendo una cultura institucional que valore la

colaboración y la mejora constante. Su liderazgo fomenta un ambiente de confianza, facilitando el resolver los problemas y el cumplir metas colectivas.

Artículo 64°: Establece los objetivos de la misión formativa, entre los que destacan:

- Transformar las IE en comunidades de aprendizaje colaborativo.
- Promover decisiones autónomas fundamentadas en principios pedagógicos modernos.
- Fomentar liderazgos democráticos que incluyan la colaboración activa de la colectividad educativa.

Comentario: La misión formativa descrita fomenta una cultura institucional colaborativa, donde “el compromiso en conjunto es esencial para lograr metas comunes” y promover el aprendizaje. Este enfoque también refuerza “el sentido de pertenencia y compromiso de los actores” involucrados.

Artículo 68°: Enumera las funciones esenciales de las IE, tales como:

- Trazar, elaborar y valorar los planes educativos institucionales.
- Adaptar el currículo nacional a las necesidades específicas de la comunidad local.
- Implementar programas pedagógicos innovadores y modelos de gestión eficiente.
- Fomentar actividades extracurriculares que promuevan la cultura, el deporte y el arte.
- Presentar informes periódicos de gestión ante la comunidad educativa, asegurando la transparencia.

Comentario: Las funciones descritas potencian el compromiso en conjunto al requerir la colaboración presente de educativos, estudiantes y familias “en el esbozo y realización de planes” educativos. Además, la transparencia fomenta un clima de confianza y facilita la comunicación efectiva.

2.3.3 Normas Complementarias

“Ley N.º 29944 - Ley de Reforma Magisterial”: Regula la carrera pública magisterial, definiendo los derechos y deberes de los docentes, así como los procesos de evaluación periódica para asegurar un desempeño eficiente y promover el desarrollo profesional.

Comentario: La profesionalización docente es clave para una cultura institucional fundada en el aprender colaborativo y fortalecimiento del compromiso en conjunto. Los procesos de evaluación generan una retroalimentación que beneficia la mejora continua.

Decreto Supremo N.º 011-2012-ED: Suscita la colaboración de las comunidades educativas “a través de los Consejos Educativos Institucionales” (CONEI), incentivando la corresponsabilidad en la gestión educativa.

Comentario: Este decreto refuerza la importancia de la cooperación y “el compromiso en conjunto en tomar fallos”, fortaleciendo la cultura institucional. Los CONEI se convierten en espacios clave para consolidar iniciativas conjuntas que impacten positivamente a la comunidad.

Ley N.º 29719 - Ley contra el Bullying: Establece mecanismos para garantizar un ambiente escolar seguro y saludable, protegiendo “la rectitud emocional y física de los alumnos” y promoviendo el respeto mutuo.

Comentario: Un ambiente escolar seguro es esencial para “el compromiso en conjunto”, ya que fomenta “interrelaciones de familiaridad” y cooperación dentro de la institución. Asimismo, la prevención del bullying refuerza una cultura de respeto que beneficia las dinámicas colaborativas.

Ley N.º 27806 – “Exige a las IE a difundir todo sobre su gestión administrativa, económica y pedagógica, fortaleciendo el rendir cuentas y el confiar en el sector público”.

Comentario: La transparencia fortalece la cultura institucional al fomentar un entorno de confianza que facilita “el compromiso en conjunto y la colaboración activa de la colectividad formativa”. También promueve un sentido de responsabilidad compartida.

Ley N.º 28740 – “Regula los conocimientos de apreciación, refrendación y alegación de la eficacia pedagógica, fomentando estándares que aseguren la formación integral en cada uno de los grados del procedimiento formativo”.

Comentario: Los métodos de evaluación y acreditación promueven una cultura de mejora continua que depende del trabajo en equipo entre los actores institucionales para alcanzar altos estándares de calidad. Este enfoque impulsa un compromiso compartido hacia la excelencia.

2.3.4 Convenios Internacionales

“Declaración Universal de los Derechos Humanos” (1948): Asevera que “el educar es una atribución humana básico y universal”, destacando su carácter gratuito y obligatorio en los niveles básicos. Además, subraya la demanda de

paralelismo de oportunidad y “el respeto por los derechos humanos” como síntesis fundamentales de la educación.

Comentario: “El acatamiento por las atribuciones humanas”, como instituye esta declaración, es un principio esencial para construir una cultura institucional inclusiva y colaborativa. Este enfoque fomenta una convivencia armónica y el trabajo conjunto en un ambiente diverso.

“Convención sobre los Derechos del Niño” (1989): Estipula que la formación debe centrarse en el progreso general del niño, fomentando su dignidad, autoestima y respeto por los derechos de los demás, además de potenciar su participación activa en la sociedad.

Comentario: La asistencia a los escolares en la comunidad es un reflejo de una sapiencia institucional que valora “el trabajo en equipo” y la cooperación desde las etapas iniciales de formación. Este enfoque promueve la corresponsabilidad desde edades tempranas.

2.4 Marco conceptual

2.4.1 Conexión eficaz

Dentro del ámbito de la conexión, el término "asertividad" ha ganado relevancia recientemente. Se refiere a la destreza de decir la posición de forma templada y verdadera sin ser provocador ni sumiso. La asertividad llega a localizarse en el medio de 2 límites sitúa en el centro entre dos extremos y se considera una táctica de comunicación deseable en conversaciones entre individuos (Dávila, 2014, p. 52).

La declaración asertiva es primordial en “el trabajo en equipo” y en la “cultura institucional”, “pues consiente enunciar sentires y escaseces de modo claro y respetuoso, impidiendo equivocaciones” y fomentando un ambiente de cooperación. En el contexto educativo, la asertividad es crucial para “que los educativos, directores y otros miembros de la colectividad formativa” puedan intercambiar ideas, plantear problemas y ofrecer soluciones de manera efectiva. La asertividad, al evitar los extremos de pasividad o agresividad, contribuye a una “comunicación abierta” y respetuosa, clave hacia la buena marcha de un establecimiento formativo. Esto, a su vez, favorece “el progreso de una sapiencia institucional positiva” que promueve el respeto y la cooperación.

2.4.2 Cultura

Según la (UNESCO, 1982) La cultura es un unido distintivo de peculiaridades que delinean a una comunidad, abarcando aspectos tangibles y emocionales, incluyendo arte, literatura, estilo de vida, principios, costumbres y moralidad. (p.32)

Según (Guédez, 1998), La cultura es un agente de armonía y crecimiento colectivo, expresando identidad emocional a diferentes niveles. Funciona como base para la adaptación y estabilidad, impulsando la creatividad, diversidad y desarrollo económico. (p.54)

La cultura dentro de una IE es “un junto de principios, virtudes y pericias colaboradas” que define la identificación de la comunidad formativa. Según la UNESCO (1982), la cultura incluye elementos tangibles como el arte y la literatura, pero también aspectos intangibles como principios y costumbres. En este contexto, la cultura educativa influye directamente en cómo los miembros de

la institución se relacionan entre sí y con su entorno. Guédez (1998) resalta que la cultura es un motor de crecimiento colectivo, lo que es especialmente relevante en las IE, donde la creatividad, la variedad y el desarrollo social son fundamentales para el éxito culto y humano de los escolares.

2.4.3 Cultura Institucional

(Chiavenato, 2009), afirma que la institución se fundamenta en un unido arraigado de convicciones, elementos, costumbres y experiencias, que forman una imagen aceptada y duradera de intercomunicación y vínculos colectivos tradicionales. (Agudelo y Luisa, 2011; Cruz, 2000) añaden que se refleja en prácticas, normas, principios, formas de actuar, lenguaje, relaciones y comportamiento compartidos por los miembros y su interacción con el entorno institucional.

La cultura institucional, como señala Chiavenato (2009), se basa en un “contiguo de valores y costumbres colaboradas por todos los individuos de la institución”. En las escuelas, esto se traduce en las normas, prácticas y comportamientos aceptados que guían las interacciones entre docentes, estudiantes y administrativos. Esta cultura, al estar enraizada en las experiencias compartidas, establece un informe de “la resuelta de problemas, el tomar disposiciones e implementar cambios”. Además, como mencionan Agudelo y Luisa (2011), la cultura institucional en las escuelas también influye en la manera en que los miembros interactúan con el entorno educativo más amplio, afectando la adaptación a nuevas políticas educativas o metodologías de enseñanza.

2.4.4 Equipo

Es una unión de personas con un objetivo común. En un equipo, la unión y la contribución rigurosa entre todos los individuos deben ser prioritarias. (Dávila, 2014, p. 52). Los equipos son esenciales en el trabajo, superando el rendimiento individual y siendo fundamentales para el éxito organizacional. (Alcover et al., 2004). La colaboración en equipos se presenta en diversos ámbitos, no solo en organizaciones, sino también en entidades estatales y estratos sociales, manifestándose de distintas maneras (Cohen y Bailey, 1997).

El “trabajo en equipo” es esencial en las IE, ya que “permite a los individuos de la colectividad formativa colaborar para lograr metas comunes, a manera de mejorar el provecho erudito y el progreso completo de los estudiantes”. Dávila (2014) enfatiza que, en un equipo, la colaboración mutua y la contribución de todos los individuos son esenciales para lograr el éxito. En las instituciones educativas, esto puede implicar el trabajo conjunto entre docentes para diseñar planes de estudio, coordinar actividades extracurriculares o resolver conflictos. Además, la formación de equipos en torno a metas comunes ayuda a fortalecer la cohesión institucional, creando “un lugar de labor efectivo y fructífero”. La colaboración dentro del equipo mejora no solo los resultados académicos, sino también “el bienestar de los miembros de la institución”.

2.4.5 Identidad cultural

Es comúnmente vista como una entidad ya constituida, especialmente en pensamientos conservadores que la perciben como la "esencia del ser nacional". Sin embargo, otra perspectiva la considera un proceso continuo y nunca completo, una identidad histórica en constante transformación. Su propósito es facilitar el

autorreconocimiento, fomentar la autonomía y promover dinámicas internas (Stuart, 1990)

La identidad cultural en una institución educativa puede ser vista como un proceso dinámico y en constante transformación, en lugar de una característica fija. Stuart (1990) describe la identidad cultural como un proceso histórico que facilita el autoconocimiento y la autonomía. En el contexto educativo, esto implica que cada institución educativa construye su propia identidad a través de la interacción constante “de sus miembros y el ajuste a los cambios de la sociedad y cultura”. Esta identidad cultural “determina la manera en cómo los estudiantes, docentes y administrativos se perciben a sí mismos y se relacionan con la comunidad más amplia. Fomentar una identidad cultural inclusiva y respetuosa puede contribuir a un ambiente de aprendizaje más enriquecedor” y diverso.

2.4.6 Liderazgo

El liderazgo se basa en un estilo de ser, donde un líder se forma diariamente a través del entusiasmo por metas, la participación y convicciones fundamentales. Más que simplemente asignar tareas, un líder debe compartir la autoridad y ser humilde. En esencia, el liderazgo se define como una técnica de comunicación donde una persona guía, a través de su autoridad y dominio, la energía, habilidades y acciones de un grupo hacia un objetivo colectivo, buscando “transfigurar a la organización y a los individuos que asisten en esta”. (Noriega, 2008, p. 28)

El liderar en las IE es clave para “el desarrollo de una cultura organizacional” sólida y para el fomento del trabajo en equipo. Según Noriega (2008), un líder debe guiar al grupo hacia un objetivo común, compartiendo la

autoridad y promoviendo la participación. En las escuelas, los líderes deben ser capaces de inspirar y motivar a “los educadores, alumnos y otros individuos de la colectividad educativa” a finde que afanen juntos en la obtención de fines académicos y sociales. Un liderazgo efectivo provoca un saber de acato, colaboración y mejora continua, lo cual impacta positivamente en el desempeño general de la institución y en el desarrollo de su equipo.

2.4.7 Trabajo en Equipo

Se precisa como la colaboración recíproca entre personas con el objeto de conseguir un final concreto. En este contexto, la cooperación mutua es clave para alcanzar metas establecidas (Dávila, 2014, p. 52). El trabajo en equipo es fundamental y beneficioso, generando cambios en la forma de trabajar y promoviendo el crecimiento de grupos colaborativos. Esta destreza contribuye al incremento del rendimiento, la modernización y la satisfacción laboral (Rousseau et al., 2006). La participación y contribución de individuos son esenciales para realizar tareas, fomentando la colaboración y generando mejoras y excelencia en el proceso (Cohen y Bailey, 1997; Ellis et al. 2005; Park et al., 2005).

El “trabajo en equipo” es esencial en las IE para lograr metas comunes y mejorar el rendimiento general. Dávila (2014) destaca “la categoría de la colaboración recíproca entre las partes” del equipo para alcanzar objetivos específicos. En el contexto educativo, el “trabajo en equipo” se extiende a la asistencia entre docentes, alumnos, directores y administrativos a fin de “avaluar una instrucción de eficacia” y el bienestar de todos. Como señalan Cohen y Bailey (1997), el trabajo en equipo no solo mejora el interés académico, sino “la

motivación de los miembros del equipo”. La colaboración y la contribución de cada individuo son esenciales para “la mejora continua” de la IE.

2.4.8 Valores

Los valores son reglamentos que nos posibilitan guiar cada una de nuestras conductas con la finalidad de hacernos buenos individuos. Son convicciones esenciales que colaboran a seleccionar, considerar y escoger algunos objetos en lugar de otros o una conducta en lugar de otra. (Dávila, 2014, p. 53)

Los valores en una institución educativa son fundamentales para guiar el proceder de los órganos de la colectividad. Dávila (2014) sostiene que los valores ayudan a determinar cómo los individuos toman decisiones y seleccionan sus comportamientos. En las escuelas, las virtudes compartidas, como “el acato, la honestidad y la ayuda”, son el asiento hacia construir un ambiente de aprendizaje positivo. Estos valores influyen directamente en la cultura institucional, las interacciones entre “los miembros del equipo”. Promover valores sólidos dentro de la comunidad educativa “no perfecciona solamente el ambiente escolar, sino además favorece al impulso integral de sus estudiantes y el éxito de los proyectos educativos”.

En resumen, la interacción entre trabajo en equipo y cultura institucional es esencial para el éxito de las IE. La comunicación asertiva, el liderazgo adecuado y el fomento de valores y una identidad cultural compartida son factores claves para construir equipos colaborativos y una cultura educativa sólida y productiva.

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

El trabajo en equipo se corresponde de modo significativo con la cultura institucional en la “Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022.

3.1.2 Hipótesis específicas

- a) Los logros institucionales se relacionan significativamente con la cultura institucional en la “Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022.
- b) La identificación de los docentes se relaciona significativamente con la cultura institucional en la “Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022.
- c) La comunicación asertiva se relaciona significativamente con la cultura institucional en la “Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022.

3.2 Identificación de variables e indicadores

3.2.1 Variable 1: Trabajo en equipo

Instrumento: Cuestionario del Anexo 03

3.2.1.1 Logros institucionales.

3.2.1.2 Identificación de los docentes.

3.2.1.3 Comunicación asertiva.

3.2.2 Variable 2: Cultura institucional

Instrumento: Cuestionario del Anexo 03

3.2.2.1 Valores direccionales

3.2.2.2 Valores de los docentes

3.3 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables de estudio

| VARIABLE 1 | DEFINICIÓN | DIMENSIONES | INDICADORES |
|-----------------------|---|--------------------------------|---|
| TRABAJO EN EQUIPO | La reciproca cooperación de individuos con el propósito de obtener un logro de un fin establecido. (Dávila, 2014, p. 52). | Logros institucionales | “Formulación de los objetivos” “Logro de los objetivos” “Evaluación de objetivos” |
| | | Identificación de los docentes | “Identificación con el equipo” “Identificación con los objetivos” “Identificación con los valores” |
| | | Comunicación asertiva | “Aceptación asertiva de las ideas contrarias” “Respeto a los integrantes del equipo” “Dialogo asertivo” |
| VARIABLE 2 | DEFINICIÓN | DIMENSIONES | INDICADORES |
| CULTURA INSTITUCIONAL | Se apoya en un modo de convicciones, principios, costumbre y experiencias, como imagen admitida y permanente de intercomunicación y de vínculos colectivos tradicionales de cada institución. (Agudelo y Luisa, 2011) | Valores direccionales | “Honestidad” “Responsabilidad” “Puntualidad” “Respeto” “Honestidad” |
| | | Valores de los docentes | “Responsabilidad” “Puntualidad” “Respeto” |

Nota. Elaboración propia basado en los autores.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Tipo de investigación

Nuestra indagación viene a ser pura, también es denominada investigación básica o fundamental, se centra en adquirir conocimiento sin indagar estudios prácticos inmediatos. Su meta principal es extender el juicio teórico y generar nuevos conocimientos en lugar de resolver problemas concretos. Este enfoque fomenta la exploración creativa y contribuye a la base de conocimientos en diversas disciplinas, sentando las bases para avances futuros. Según Baena (2014), un estudio cuya investigación es pura se centra en un problema, y se enfoca de manera exclusiva a buscar conocimientos” (p. 11).

4.2 Nivel de la Investigación

Esta presente indagación de estudio llega a clasificarse como una indagación correlacional, pues su objetivo principal es examinar la correspondencia de las variables de formación institucional y labor en equipo. Esta investigación se centra en medir tanto la fortaleza como la gerencia de la descripción entre las variantes involucradas. Dicha relación puede manifestarse de tres maneras: positiva, cuando ambas variables tienden a aumentar o disminuir de manera conjunta; negativa, cuando una variable acrecienta mientras la otra empequeñece; o nula, cuando no se observa una relación significativa entre ellas.

Carrasco (2006) señala que este nivel de investigación permite a los investigadores verificar la asociación existente entre las variables analizadas. En un sentido similar, Hernández (2014) menciona que la finalidad de este paradigma

de indagación viene a ser determinar la naturaleza de la correspondencia la cual se establece entre 2 o más categorías, opiniones o variantes, en una circunstancia y con unas muestras específicas.

La investigación correlacional no solo ofrece indagación acerca de la correspondencia entre las variables, sino que también proporciona un marco para entender cómo estas interacciones pueden influir en el desempeño de una institución educativa. Al identificar patrones y asociaciones, se pueden desarrollar estrategias que fortalezcan la labor en equipo y mejoren la formación institucional, contribuyendo así al crecimiento y desarrollo de la comunidad educativa. Este enfoque permite una percepción más trascendente de las energéticas que operan dentro del entorno escolar, lo que resulta fundamental para la formulación de políticas y programas efectivos.

4.3 Diseño de la investigación

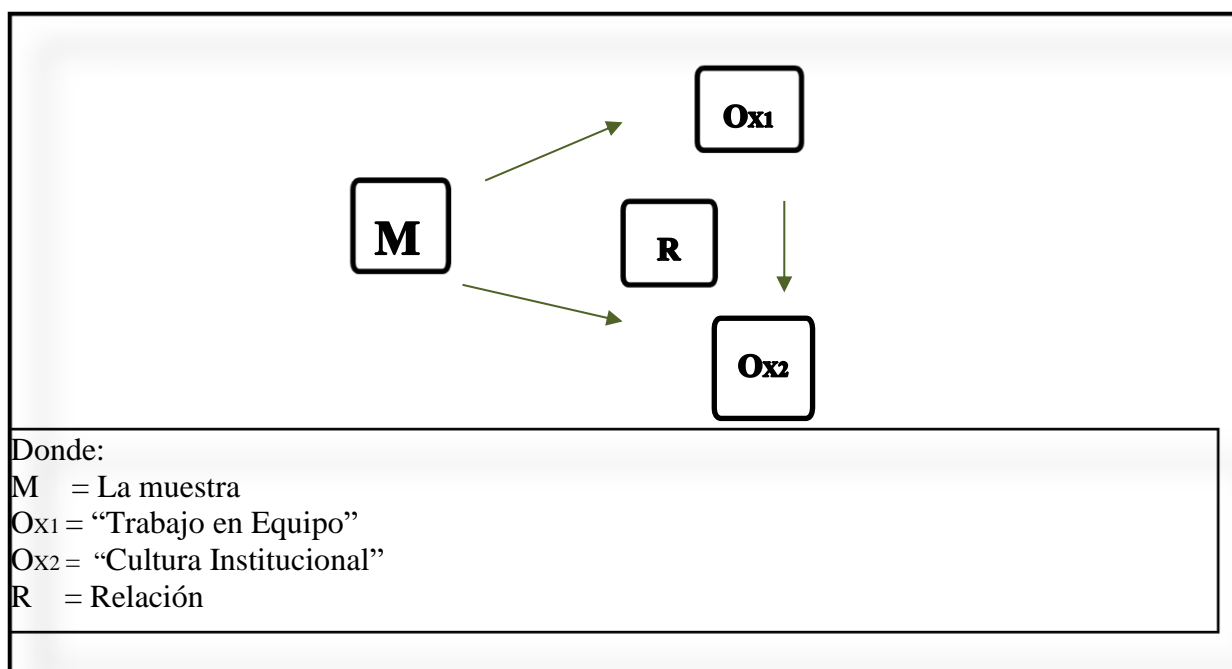
En esta exploración el diseño llega a tener una dirección no experimental manifestada de acuerdo a Hernández (2014), En este estudio no se realiza la manipulación intencionada de las variantes y se enfoca especialmente en observar los fenómenos en su contexto original. La investigación busca examinar estos fenómenos tal como se presentan naturalmente, sin intervenciones controladas, “a fin de lograr un juicio más auténtico y completo de su dinámica y relaciones”. (p. 152)

Así también la indagación llega a ser “transeccional o transversal” puesto que “se recoge data en un instante, en un solo lapso de tiempo”. Según Hernández (2014) el propósito es simbolizar a las variantes y examinar su acaecimiento y correlación en un específico instante. (p. 152)

4.4 Esquema del diseño

Figura 1

Esquema del diseño correlacional



Nota. Elaboración propia

4.5 Método de investigación

Según (Ruiz, 2024) El método hipotético-deductivo es “un enfoque que inicia con una conjetura fundamentada en el perfeccionamiento teórico dentro de una ciencia específica. Este método, empleando las normas lógicas propias de deducir, posibilita alcanzar tanto nuevos desenlaces como presentimientos empíricos”. Dichas predicciones son posteriormente sometidas a procesos de verificación a fin de evaluar su validez.

4.6 Enfoque de la Investigación

La tesis enfoca su estudio de manera cuantitativa. Para Hernández (2014), para estudiar con un enfoque cuantitativo es preciso utilizar una recolección de

datos teniendo en cuenta un cálculo numérico y un estudio estadístico para hacer la prueba de las hipótesis, esto con el propósito de instaurar esquemas de proceder y tratar supuestos.

4.7 Paradigma de investigación

Esta tesis sigue un paradigma positivista. Para Hernández (2014), El paradigma bien positivista, que también realmente es conocido como cuantitativo, empírico-analítico, racionalista o lógico, tiene como objetivo claro principal explicar detalladamente, predecir con precisión y controlar adecuadamente los diversos fenómenos existentes. Asimismo, busca verificar rigurosamente las teorías actuales y leyes establecidas con el propósito general de regular minuciosamente dichos acontecimientos complejos o procesos dinámicos; además, se orienta cuidadosamente a identificar causas reales comprobables, ya sean temporalmente previas inmediatas o simultáneas evidentes en su manifestación concreta.”.

4.8 Población de estudio

Para Hernández (2014), una población es la congregación de muchas personas que poseen una cadena de detalles propios. Es el total de del fenómeno a investigar, en el que los individuos de la población tienen una particularidad común la que se investiga y proporciona comienzo a la data investigativa.

Se hizo esta tesis, con una población convenida por los educadores de la “IE Inmaculada Concepción” de la demarcación de Sicuani-Canchis. Periodo 2022. Los cuales en total son 84 educadores.

Tabla 2*Ficha de datos de la IE Inmaculada Concepción*

| | | | |
|-----------------|-------------------------------------|--|---------------------------|
| Código modular | 0477828 | Dirección | Avenida Centenario 326 |
| Anexo | 0 | Localidad | |
| Código de local | 155412 | Centro Poblado | SICUANI |
| Nivel/Modalidad | Secundaria | Área geográfica | Urbana |
| Forma | Escolarizado | Distrito | Sicuaní |
| Género | Mixto | Provincia | Canchis |
| Tipo de Gestión | Pública de gestión directa | Departamento | Cusco |
| Dependencia | Sector Educación | Código | 080006 |
| Director(a) | <u>Huahualuque</u> Flores German | Supervisión. | UGEL Canchis |
| Teléfono | 351167 | Característica (Censo Educativo 2020) | No Aplica |
| Turno | Continuo y diurno | Latitud | -14.2728 |
| Página web | | Longitud | -71.2325 |

Nota: (Unidad de Estadística Educativa - Ministerio de Educación, 2023)

Tabla 3*Cantidad de docentes, 2022-2023 IE Inmaculada Concepción.*

| | 2022 | 2023 |
|-------|------|------|
| Total | 84 | 84 |

Nota: Producción ajustada a la (Unidad de Estadística Educativa - Ministerio de Educación, 2023)

4.9 Tamaño de muestra

(Hernández, 2014, p. 175) y (Arias, 2006, p. 22) concuerdan que “la muestra no es más que un subconjunto de individuos” que corresponden a un contiguo mayor, determinado en sus particularidades, este conjunto es la población. Para el caso de esta investigación, como muestra se tomó a la suma de educadores de la IE Inmaculada Concepción de Sicuani- Canchis- Cusco en el año 2022; quienes ascienden a 84 docentes.

4.10 Técnica de selección de muestra

Este es un tipo de muestreo no probabilístico, es una muestra poblacional y se usa porque la población es pequeña. Según Hernández (2014) “Las muestras usualmente no probabilísticas, también conocidas generalmente como muestras dirigidas, se emplean frecuentemente en diversas investigaciones científicas, y a partir correctamente de ellas, se elaboran cuidadosamente inferencias lógicas sobre la población general considerada”.

4.11 Técnicas de recolección de información

4.11.1 Técnica

En la averiguación se asume como técnica a la encuesta. Una encuesta para la (DRAE, 2014) son un cúmulo de preguntas representativas conducentes a una muestra particular sacado de una población o grupo sociales a fin de indagar

puntos de vista o apreciaciones y buscar el conocimiento de otros asuntos donde se ven involucrados.

La encuesta es esencial en el contexto de la indagación sobre “trabajo en equipo y cultura institucional” en IE, ya que “consiente lograr un enfoque amplio y representativa de los puntos de vista de los individuos de la comunidad educativa, como educadores, funcionarios y alumnos”. La encuesta, según la DRAE (2014), es una herramienta que, a través de preguntas bien estructuradas, permite indagar sobre la percepción y las experiencias de los individuos dentro de la institución. En este caso, utilizar la encuesta como técnica para explorar “el trabajo en equipo y la cultura institucional” ayuda a identificar fortalezas y debilidades en la colaboración, comunicación y valores compartidos “dentro de la institución educativa”. Permite a los estudiosos obtener datos directos sobre cómo los miembros de la institución perciben su cultura organizacional, cómo se sienten respecto al trabajo en equipo y “que áreas precisan optimar”. Esto resulta crucial para diseñar intervenciones específicas que fomenten una mejor cultura institucional y una mayor cooperación entre los miembros del equipo educativo.

4.11.2 Instrumento

A partir de la elección de la técnica se hace uso del instrumento llamado cuestionario. El cuestionario se refiere a preguntas que los individuos responderán para que así el investigador pueda valorar las variables medibles, según (Hernández, 2014, p. 217) “los cuestionarios pueden tener preguntas abiertas, cerradas y de selección múltiple”. En la tesis los cuestionarios usados, poseerán “preguntas cerradas”, conducentes a los docentes de la IE Inmaculada Concepción Sicuani- Canchis- Cusco.

El cuestionario es el instrumento elegido para llevar a cabo la encuesta en esta investigación. Según Hernández (2014), el cuestionario es una herramienta clave para recoger información de manera estructurada, lo que facilita la medición de variables específicas en relación con el “trabajo en equipo y la cultura institucional”. En este caso, el uso de preguntas cerradas permite a los investigadores obtener respuestas claras y directas del conocimiento de los docentes con relación a diferentes aspectos de su ambiente profesional, como la comunicación, la colaboración y la cohesión en el equipo. Este tipo de preguntas facilita la cuantificación de las respuestas, lo que a su vez ayuda a obtener resultados más objetivamente analizables. Además, al estar dirigidos a los educadores de la “IE Inmaculada Concepción de Sicuani-Canchis-Cusco”, los cuestionarios podrán revelar insights específicos sobre cómo los educadores experimentan “la sapiencia organizacional y el compromiso en unidad” dentro de su contexto particular, lo que proporciona una base sólida para recomendaciones o estrategias que busquen mejorar la dinámica institucional.

4.12 Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

4.12.1 Fiabilidad del instrumento

Con la meta de valorar la “confiabilidad” del cuestionario diseñado para “establecer la correspondencia entre el compromiso en conjunto y la cultura institucional en la IE Secundaria Inmaculada Concepción de Sicuani, Cusco, en el año 2022”, se utilizó “la medida de congruencia interna”. conocida como Alfa de Cronbach” (Hernández, 2014, p. 208). Este método permite establecer la consistencia en

Para interpretar los resultados, se demostró que “un número de Alfa de Cronbach igual o mayor a 0.7 indica que el cuestionario es confiado”, lo que significa que “las mediciones son estables y consistentes”. Por el contrario, un coeficiente inferior a 0.7 sugiere que el instrumento no es confiable, lo que implica que las mediciones reflejan una variabilidad heterogénea que “podría afectar la validez de los resultados” conseguidos.

El procesamiento de datos del Alfa de Cronbach se hizo manejando el programa estadístico SPSS, que facilitó el estudio de los datos. A través de este software, se obtuvo un resultado que permitirá valorar la confiabilidad del cuestionario. Este análisis es solo fundamental para asegurar la calidad del instrumento, “asimismo facilita una base concreta para los desenlaces y recomendaciones que se derivarán de la indagación”. Al garantizar que el cuestionario mide de manera consistente las variables de interés, se refuerza la credibilidad de los hallazgos y su utilidad para futuras investigaciones:

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

| | Alfa de Cronbach | Nº de elementos |
|-----------------------|------------------|-----------------|
| Trabajo en equipo | ,831 | 8 |
| Cultura institucional | ,843 | 8 |

Nota: Producción propia

El “Alfa de Cronbach” es un instrumento estadístico empleado para calcular “la firmeza interna de un contiguo de ítems en un cuestionario o instrumento de evaluación”. Su coeficiente permite determinar en qué medida los

diferentes ítems de un test están relacionados entre sí, lo que indica si están midiendo la misma constructo o concepto subyacente.

Un Alfa de Cronbach elevado propone que los ítems del cuestionario son ordenados y, por lo tanto, es probable que proporcionen resultados coherentes y fiables. Generalmente, se considera que un valor de 0.7 o superior indica una buena consistencia interna, lo que respalda la validez del instrumento. Por el contrario, un valor inferior puede señalar que algunos ítems no están alineados con el resto, lo que podría afectar la calidad de las mediciones obtenidas.

El uso del Alfa de Cronbach es esencial en la fase de “validación de instrumentos de investigación”, ya que garantiza que los datos recolectados sean representativos y consistentes, lo que, a su vez, fortalece las conclusiones derivadas del estudio. Esta medida determina qué tan bien se correlacionan entre sí los ítems que conforman una escala, lo cual es esencial para evaluar la fiabilidad de los datos recopilados.

En el contexto específico del estudio, “el Alfa de Cronbach para los ítems relacionados con la variable Trabajo en equipo es de 0.831, mientras que para los ítems relacionados con la variable cultura institucional es de 0.843”. Uno y otro valor sin mayores significativamente al umbral 0.7, este es el mínimo recomendado para considerar que un instrumento de medición tiene una buena consistencia interna.

Estos altos valores de Alfa de Cronbach indican que los ítems intrínsecamente de cada variable son altamente afines entre sí. En otras palabras, los participantes responden de manera consistente a los ítems, lo que sugiere que el cuestionario está midiendo de modo fiable las variables. Esta fiabilidad es

crucial, ya que asegura que la conclusión originada del estudio sea válida y basada en datos precisos.

Además, una alta consistencia interna mejora la confianza en el instrumento de medición, permitiendo que los investigadores utilicen los datos recopilados para realizar análisis más detallados y robustos. La coherencia en las respuestas obtenidas refuerza la capacidad del cuestionario para capturar de manera precisa las percepciones y experiencias de los participantes con respecto a " Trabajo en equipo " y " cultura institucional " .

Los altos valores del Alfa de Cronbach en el estudio no solo sugieren una confiabilidad alta de los instrumentos, sino que también subrayan “la validez de las conclusiones” que pueden derivarse de los datos analizados. Esto es fundamental para cualquier investigación que busca proporcionar resultados significativos y aplicables en contextos reales.

4.12.2 Validación del instrumento

El “instrumento de investigación” fue admitido por “juicio de expertos”. Según Hernández (2014), esta forma de validación, también conocida como "validación de contenido" o "face validity", se refiere a la evaluación realizada por personas con experiencia en el tema, quienes aportan su opinión sobre el grado en que el instrumento mide adecuadamente las variables de estudio. Esta validación incrementa “la confiabilidad del instrumento”, aseverando que los ítems incluidos son relevantes y pertinentes a “los objetivos de la investigación”.

Seguidamente, se ostentan los expertos que estuvieron en el “proceso de validación” del instrumento, quienes contribuyeron con su conocer y juicio a

avalar que el cuestionario cumpliera con los estándares necesarios para la recolección de datos confiables y válidos:

Tabla 5

Jueces expertos que validaron el instrumento

| Nombres y apellidos | Institución donde labora | Porcentaje de validación |
|---------------------------------|---|--------------------------|
| Judit Javier Ramos | Directora UGEL CANCHIS | 85% |
| Patricia Roxana Paredes Centeno | Especialista UGEL CANCHIS | 87% |
| Lino Alex Ramos Salas | Jefe del Área de Gestión Institucional UGEL CANCHIS | 85% |

Nota. Producción conforme a las validaciones del instrumento.

4.12.1 Baremación del instrumento

Las variables de estudio se miden en cinco niveles: Muy bajo, Bajo, Intermedio, Alto y Muy alto, y se considera que estas variables siguen una escala de medición ordinal. Esto significa que los niveles tienen un orden específico, pero las diferencias entre ellos no son necesariamente iguales.

A partir de esta estructura, se llevaron a cabo “los siguientes pasos para calcular el baremo del instrumento”:

1. ****Definición de niveles****: Se establecieron claramente las descripciones y criterios para cada nivel de medición, asegurando que cada categoría fuera comprensible y aplicable a las variables en cuestión.

2. ****Asignación de puntajes****: Se asignaron puntajes numéricos a cada uno de los niveles, por ejemplo, 1 para "Muy bajo", 2 para "Bajo", 3 para "Intermedio", 4 para "Alto" y 5 para "Muy alto". Esto facilita el análisis cuantitativo de los datos.

3. ****Recolección de datos****: Se administró el cuestionario a los participantes, recopilando sus respuestas de acuerdo con los niveles establecidos.

4. ****Cálculo de puntuaciones****: Se calcularon las puntuaciones totales o promedios para cada variable, lo que permite evaluar la distribución de respuestas en función de los niveles ordinales.

5. ****Análisis de resultados****: Se efectuó un examen estadístico de las puntuaciones obtenidas, a fin de exponer propensiones, patrones y relaciones entre las variables de estudio.

6. ****Interpretación****: Se interpretaron “los resultados en el contexto de la investigación”, permitiendo establecer conclusiones sobre “el trabajo en equipo y la cultura institucional en la Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción”.

Este enfoque sistemático asegura que el baremo del instrumento sea riguroso y adecuado para la medición de las variables, proporcionando resultados que puedan ser utilizados de modo efectivo en el análisis:

Primer paso: El objetivo es identificar los valores extremos que la variable puede asumir, calculándose de la siguiente manera:

- **Valor máximo (V_{máx})**: Se obtiene multiplicando “el número de ítems” (N) por “el valor más alto de la escala” (En>):

$$V_{\text{máx}} = 16 \times 5 = 80 \quad V_{\text{máx}} = 16 \times 5 = 80$$

- **Valor mínimo (V_{mín}):**
Se calcula multiplicando “el número de ítems” (N) por el “valor más bajo de la escala” (E_{n<}):

$$V_{mín} = 16 \times 1 = 16 \quad V_{mín} = 16 \times 1 = 16$$

Segundo paso: En este paso, se determina el **rango (R)**, que resulta de restar el valor mínimo del valor máximo:

$$R = V_{máx} - V_{mín} = 80 - 16 = 64 \quad R = V_{máx} - V_{mín} = 80 - 16 = 64$$

Tercer paso: A continuación, se calcula la **amplitud (K)**, dividiendo el rango entre el número de categorías (Q):

$$K = R/Q = 64/5 = 12.8 \quad K = R/Q = 64/5 = 12.8$$

Si el resultado es decimal, se toma solo la parte entera, sin redondear. En este caso, como la amplitud es 12.8, se considera el valor entero 12.

Cuarto paso: Aquí se definen los intervalos correspondientes a cada nivel, determinando “los límites inferiores” (Li) y “superiores” (Ls) de cada uno. El procedimiento es el siguiente:

- **Nivel 1:**
 - Límite inferior (Li1) = V_{mín} = 16
 - Límite superior (Ls1) = V_{mín} + K = 16 + 12 = 28
 - Intervalo: [16 - 28]
 - Clasificación: Muy Bajo
- **Nivel 2:**
 - Límite inferior (Li2) = Ls1 + 1 = 28 + 1 = 29
 - Límite superior (Ls2) = Li2 + K = 29 + 12 = 41
 - Intervalo: [29 - 41]
 - Clasificación: Bajo
- **Nivel 3:**
 - Límite inferior (Li3) = Ls2 + 1 = 41 + 1 = 42
 - Límite superior (Ls3) = Li3 + K = 42 + 12 = 54
 - Intervalo: [42 - 54]
 - Clasificación: Intermedio
- **Nivel 4:**
 - Límite inferior (Li4) = Ls3 + 1 = 54 + 1 = 55
 - Límite superior (Ls4) = Li4 + K = 55 + 12 = 67
 - Intervalo: [55 - 67]
 - Clasificación: Alto
- **Nivel 5:**
 - Límite inferior (Li5) = Ls4 + 1 = 67 + 1 = 68
 - Límite superior (Ls5) = V_{máx} = 80
 - Intervalo: [68 - 80]
 - Clasificación: Muy Alto

Como síntesis de lo preliminar se muestra la sucesiva tabla de baremos:

Tabla 6*Baremación*

| ESCALAS | CODIFICACIÓN | NIVELES | INTERVALO |
|--------------------------------|---------------------|----------------|------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 1 | Muy Bajo | [16 - 28] |
| En desacuerdo | 2 | Bajo | [29 - 41] |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 3 | Intermedio | [42 - 54] |
| De acuerdo | 4 | Alto | [55 - 67] |
| Totalmente de acuerdo | 5 | Muy Alto | [68 - 80] |

Nota. Elaboración propia

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el nivel Muy Bajo (16 - 28), las conductas relacionadas con “el trabajo en equipo y la cultura institucional” son escasamente observadas. Los datos indican que hay poca colaboración entre los miembros del personal y una débil integración de los valores y normas institucionales. Esto podría señalar problemas entre ellos, la falla de cohesión e intercomunicación entre pedagogos y el personal administrativo, baja moral y motivación entre los miembros de la institución, escasa adherencia a la “visión y misión de la IE”, y poca o nula participación en actividades colaborativas y comunitarias.

En el nivel Bajo (29 - 41), las prácticas de “trabajo en equipo y los elementos de la cultura institucional” se presentan de manera limitada. Los datos sugieren la existencia de grupos o equipos de trabajo, pero con poca coordinación y efectividad, participación irregular en actividades institucionales y

comunitarias, inconsistencia en la aplicación de normas y “valores de la institución”, y la demanda de optimar la “comunicación” y la confianza entre los miembros del personal.

En el nivel Intermedio (42 - 54), se indica una presencia moderada de trabajo en equipo y cultura institucional. Las conductas observadas incluyen participación activa en equipos de trabajo, aunque con oportunidades de mejora en términos de eficiencia y efectividad, adopción parcial de los “valores y normas” de la IE, buen nivel de comunicación y colaboración, aunque todavía existen áreas que requieren atención, e implicación razonable en actividades institucionales y comunitarias, pero con margen para aumentar la participación.

En el nivel Alto (55 - 67), las prácticas de “trabajo en equipo y la cultura institucional” están bien integradas en la institución. Las observaciones incluyen alta cohesión y efectividad en los equipos de trabajo, fuerte adherencia y promoción de los valores y normas institucionales, buena moral y motivación entre los miembros del personal, y participación activa y consistente en actividades colaborativas e institucionales.

En el nivel Muy Alto (68 - 80), se observa una integración y manifestación muy alta de trabajo en equipo y cultura institucional. Las características observadas son equipos de trabajo altamente efectivos y coordinados, con una fuerte cultura de colaboración, total adherencia a los valores y normas de la institución, reflejando un fuerte sentido de identidad y pertenencia, excelente comunicación, confianza y apoyo mutuo entre los miembros del personal, participación total y entusiasta en todas las actividades institucionales y comunitarias, y un entorno educativo que refleja un alto grado de integración de las TIC y prácticas pedagógicas modernas.

La interpretación de estos niveles permite analizar y discutir los resultados del estudio correlacional en términos de cómo el “trabajo en equipo y la cultura institucional” se manifiestan y se relacionan dentro de la IE Inmaculada Concepción. Al identificar en qué nivel se encuentra la institución en cada variable, se pueden hacer recomendaciones concretas para optimizar la conexión y realidad del trabajo en equipo, así como para fortalecer la cultura institucional.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

5.1 Presentación del instrumento

A partir del siguiente apartado se dará a conocer lo que resultó de los cuestionarios es decir su evaluación estadística. Esto con el objetivo de “valorar las variables: trabajo en equipo y cultura institucional, en la Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción Sicuani- Cusco. 2022”. La muestra oportuna para investigar son 84 profesores, a ellos se les aplicó 16 preguntas o ítems provenientes de los indicadores, estas preguntas pueden ser observadas en los anexos N°2 y N°3. En la evaluación se usó “el programa estadístico SPSS” con su “Versión 26”. Y así se generaron las tablas y figuras.

Tabla 7

Escala de medición

| Escalas para su valoración | | | | | |
|--|----------------------------|-----------------|----------------------------------|--------------|-------------------------|
| Trabajo en equipo y Cultura institucional | 1.Totalmente en desacuerdo | 2.En desacuerdo | 3.Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 4.De acuerdo | 5.Totalmente de acuerdo |
| Niveles | “Nivel muy bajo” | “Nivel bajo” | “Nivel intermedio” | “Nivel alto” | “Nivel muy alto” |

Nota: Elaboración propia de los tesisistas

5.2 Procesamiento de datos estadísticos

5.3 Resultado Variable Trabajo en equipo

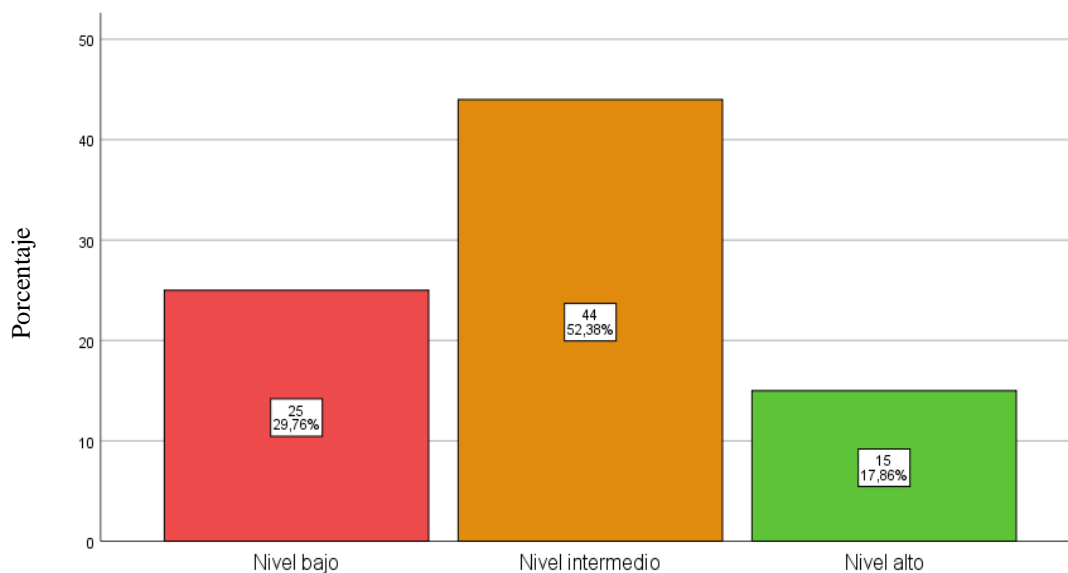
Las dimensiones establecidas para la Variable “TRABAJO EN EQUIPO” son:

- a) “Objetivo común”.
- b) “Identificación de los docentes”.
- c) “Comunicación asertiva”.

Tabla 8*Trabajo en equipo*

| | f | % | % acumulado |
|------------------|----|-------|-------------|
| Nivel bajo | 25 | 29,8 | 29,8 |
| Nivel intermedio | 44 | 52,4 | 82,1 |
| Nivel alto | 15 | 17,9 | 100,0 |
| Total | 84 | 100,0 | |

Nota. Vaciado de datos trabajado en SPSS.

Figura 1*Trabajo en equipo*

Nota: Vaciado de datos trabajado en SPSS

INTERPRETACION Y ANÁLISIS

Se estima que, de 84 profesores, la mayoría, es decir, 44 docentes (52.38%), presentan un nivel intermedio en el trabajo en equipo. Además, 25 profesores (29.76%) revelan un nivel bajo de trabajo en equipo. Finalmente, 15

educadores (17.86%) muestran un alto nivel en la capacidad de participar activamente en un fin común, priorizando los objetivos del equipo sobre los beneficios individuales.

El análisis del “trabajo en equipo” en la “Institución Educativa Inmaculada Concepción de Sicuani, Cusco”, muestra que un grupo de profesores tiene dificultades significativas para colaborar de manera efectiva, lo que podría afectar la dinámica escolar y los resultados educativos. La suma de los educativos participa en actividades de equipo, pero con espacio para mejorar en términos de compromiso y efectividad. Un grupo más pequeño de profesores destaca por su alta capacidad para trabajar en equipo, y podrían ser clave para liderar iniciativas de mejora y servir de ejemplo a sus colegas. Para optimizar “el trabajo en equipo” en la IE, es esencial apoyar a todos los docentes, con especial atención a aquellos que necesitan desarrollar más sus habilidades colaborativas.

Dichos resultados son indicados a continuación por dimensiones:

5.3.1 Dimensión: Logro institucional

Tabla 9

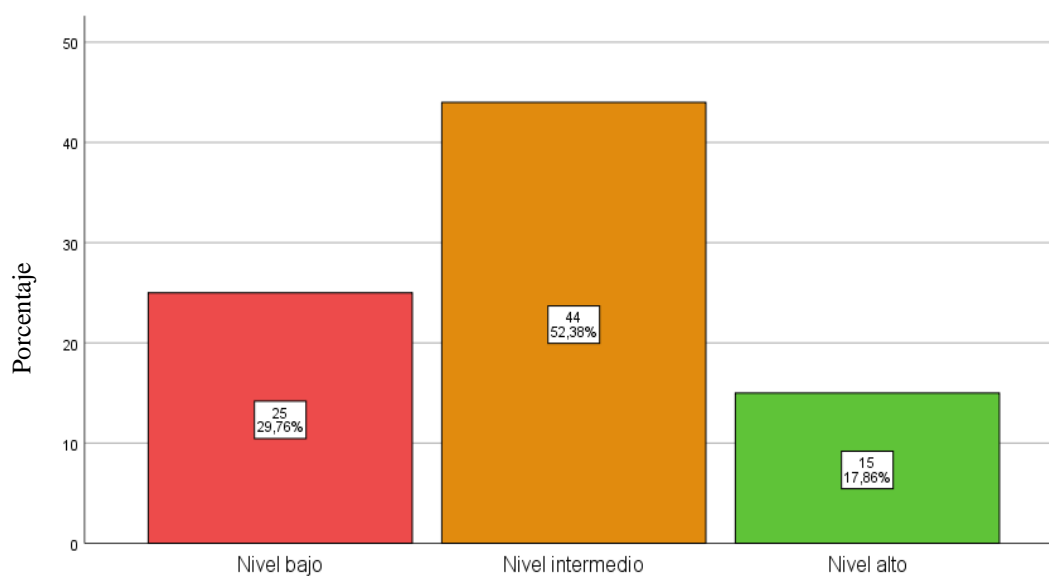
Dimensión: Logro institucional

| | f | % | % Acumulado |
|------------------|----|-------|-------------|
| Nivel muy bajo | 5 | 6,0 | 6,0 |
| Nivel bajo | 30 | 35,7 | 41,7 |
| Nivel intermedio | 44 | 52,4 | 94,0 |
| Nivel alto | 5 | 6,0 | 100,0 |
| Total | 84 | 100,0 | |

Nota. Vaciado de datos trabajado en SPSS.

Figura 2

Dimensión: Logro institucional



Nota: Vaciado de datos trabajado en SPSS

INTERPRETACION Y ANÁLISIS

Se estima que, de 84 maestros, la mayoría, es decir, 44 docentes (52.38%), presentan un nivel intermedio en la participación en los logros institucionales. Además, 30 profesores (35.71%) revelan un nivel bajo. Tanto 5 profesores

(5.95%) como 5 educadores (5.95%) muestran niveles muy bajos y altos, respectivamente, en la capacidad de participar enérgicamente en los logros institucionales.

El análisis de la colaboración de los maestros en los logros institucionales de la IE Inmaculada Concepción de Sicuani, Cusco, revela que una pequeña parte del profesorado tiene una implicación muy limitada, lo que puede indicar problemas de motivación o integración en la cultura escolar. Un grupo más amplio presenta un nivel bajo de participación, lo que sugiere un involucramiento parcial sin un compromiso pleno con los objetivos de la institución. La mayoría de los docentes se encuentra en un nivel intermedio, mostrando una participación moderada, pero con espacio para mejorar su compromiso y contribución. Finalmente, solo un pequeño número de maestros demuestra un alto nivel de participación en los logros institucionales, lo que indica que, aunque hay ejemplos positivos, la cultura de compromiso institucional necesita ser reforzada para involucrar a un mayor número de docentes. Esto resalta la importancia de implementar estrategias que motiven y capaciten al profesorado para alcanzar una mejor responsabilidad colectiva con las metas de la IE.

5.3.2 Dimensión Identificación de los docentes

Tabla 10

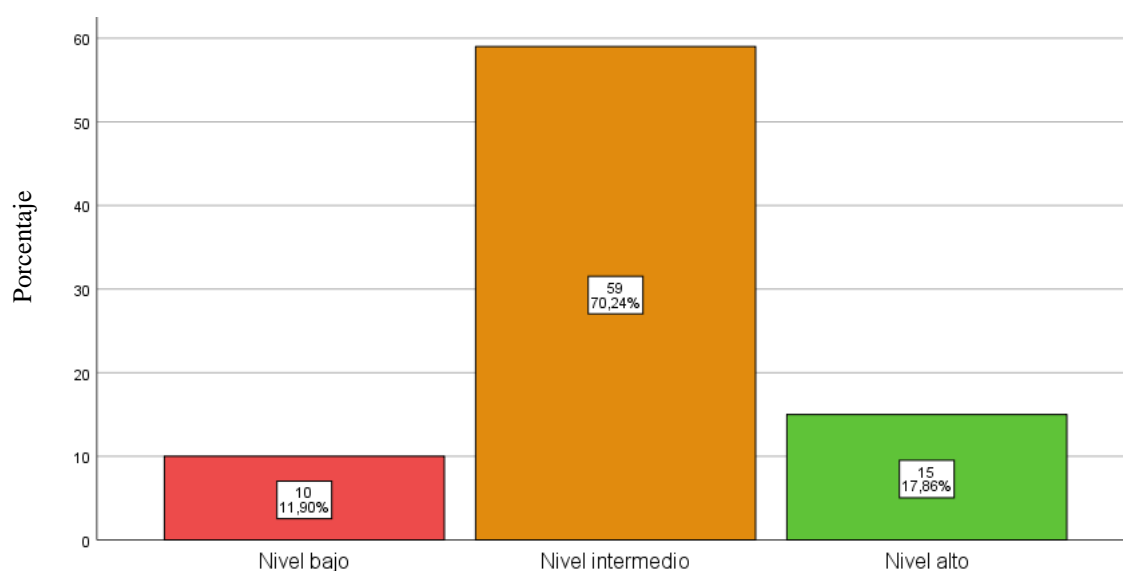
Dimensión Identificación de los docentes

| | f | % | % Acumulado |
|------------------|----|-------|-------------|
| Nivel bajo | 10 | 11,9 | 11,9 |
| Nivel intermedio | 59 | 70,2 | 82,1 |
| Nivel alto | 15 | 17,9 | 100,0 |
| Total | 84 | 100,0 | |

Nota. Vaciado de datos trabajado en SPSS.

Figura 3

Dimensión Identificación de los docentes



Nota. Vaciado de datos trabajado en SPSS

INTERPRETACION Y ANÁLISIS

Se aprecia que, de 84 maestros, la mayoría, es decir, 59 profesores (70.24%), revelan un nivel intermedio de identificación con su equipo de trabajo. Además, 15 docentes (17.86%) muestran un nivel alto en esta capacidad. Por

último, 10 profesores (11.9%) presentan un nivel muy bajo de identificación con su equipo.

El análisis sobre la identificación de los docentes con su equipo en la “Institución Educativa Inmaculada Concepción de Sicuani, Cusco”, muestra que un pequeño grupo de profesores tiene una conexión muy limitada con su equipo, lo que puede reflejar dificultades en la cohesión y el sentido de pertenencia. La suma de los pedagogos muestran un grado intermedio de identificación, lo que indica que, aunque existe una conexión, esta no es lo suficientemente fuerte para fomentar una colaboración óptima. Por otro lado, un grupo más pequeño de maestros demuestra una alta capacidad para identificarse con su equipo de trabajo, lo que sugiere que hay un núcleo de docentes bien integrados que podrían ser clave para fortalecer la cultura de equipo en la institución. Este panorama destaca la importancia de trabajar en estrategias que fortalezcan el sentido de pertenencia y cohesión entre todos los docentes, promoviendo una mayor identificación con sus equipos de trabajo.

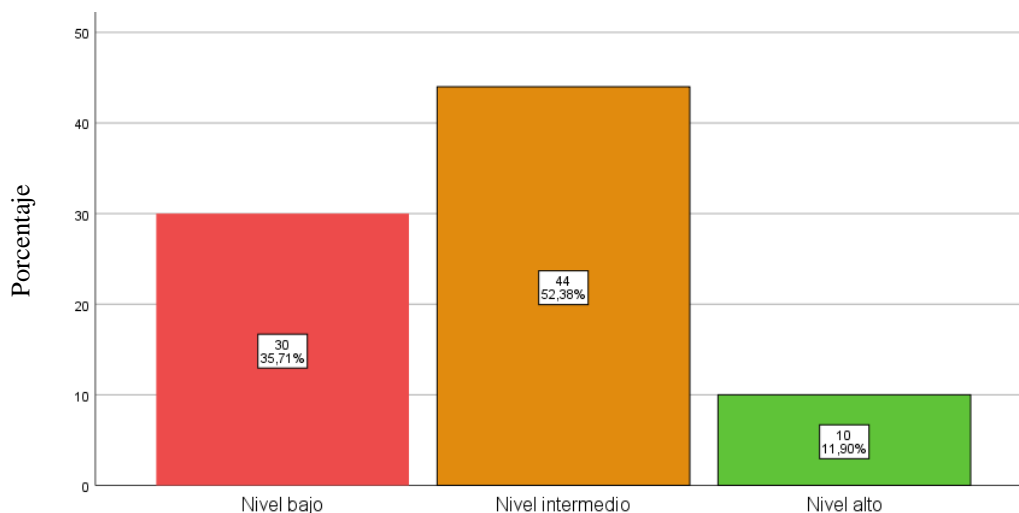
5.3.3 Dimensión Comunicación asertiva

Tabla 11

Dimensión Comunicación asertiva

| | f | % | % Acumulado |
|------------------|----|-------|-------------|
| Nivel bajo | 30 | 35,7 | 35,7 |
| Nivel intermedio | 44 | 52,4 | 88,1 |
| Nivel alto | 10 | 11,9 | 100,0 |
| Total | 84 | 100,0 | |

Nota. Vaciado de datos trabajado en SPSS

Figura 4*Dimensión Comunicación asertiva*

Nota. Vaciado de datos trabajado en SPSS

INTERPRETACION Y ANÁLISIS

Se puede visualizar que, de 84 maestros, la mayoría, es decir, 44 profesores (52.38%), revelan un nivel intermedio de comunicación asertiva en su entorno laboral. Además, 30 docentes (35.71%) muestran un nivel bajo en esta capacidad. Por último, 10 profesores (11.90%) revelan un nivel alto de “comunicación asertiva” con su equipo de trabajo.

El análisis de la intercomunicación positiva de los maestros de la IE, revela que una parte significativa de los docentes presenta dificultades en este aspecto, mostrando un ras bajo de “comunicación asertiva” en su entorno laboral. La mayoría de los profesores se halla en un nivel intermedio, lo que muestra que, aunque son capaces de comunicarse, aún hay temas que perfeccionar en términos de efectividad en la intercomunicación. Solo un pequeño grupo de maestros demuestra un valioso grado de comunicación asertiva, lo que propone que existen ejemplos positivos, pero que en general, es necesario fortalecer esta habilidad en

la institución. Esto subraya lo importante de efectuar tácticas que promuevan la mejora de la comunicación asertiva entre todos los docentes, lo que podría traducirse en un entorno laboral más colaborativo y efectivo.

5.4 Resultado Variable Cultura institucional

Las dimensiones de la CULTURA INSTITUCIONAL son:

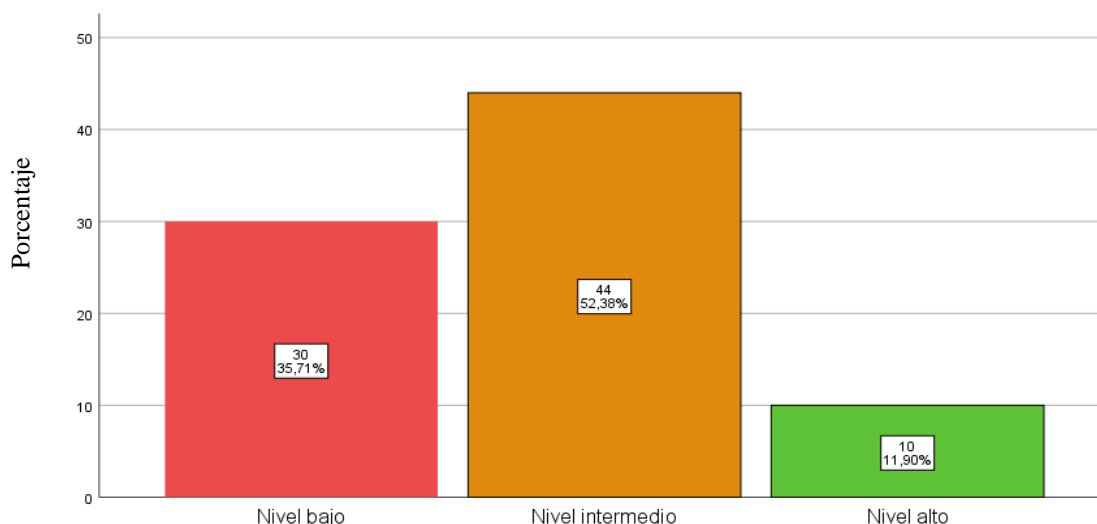
- a) “Valores direccionales”
- b) “Valores de los docentes”

Tabla 12

Cultura institucional

| | f | % | % Acumulado |
|---------------------|----|-------|-------------|
| Nivel bajo | 30 | 35,7 | 35,7 |
| Nivel intermedio | 44 | 52,4 | 88,1 |
| Nivel alto | 10 | 11,9 | 100,0 |
| Total | 84 | 100,0 | |

Nota. Vaciado de datos trabajado en SPSS.

Figura 5*Cultura institucional*

Nota. Vaciado de datos trabajado en SPSS

INTERPRETACION Y ANÁLISIS

Se estima que, de 84 maestros, la mayoría, es decir, 44 docentes (52.38%), exponen un nivel intermedio en la cultura institucional del centro educativo. Además, 30 profesores (35.71%) revelan un nivel bajo en esta área. Por último, 10 educadores (11.90%) muestran un nivel alto en su capacidad para asumir los objetivos, valores y prácticas de la institución.

El análisis de la cultura en la IE Inmaculada Concepción de Sicuani, Cusco”, indica que una parte significativa de los maestros muestra un bajo nivel de identificación con las metas, valores y prácticas de la institución, lo que puede reflejar desafíos en la integración y en la promoción de un contexto de tolerancia. La suma de los docentes se halla en un nivel intermedio, lo que insinúa que, aunque comprenden y asumen en cierta medida la cultura institucional, todavía hay espacio para fortalecer su compromiso y alineación con los valores del centro educativo. Solo un pequeño grupo de maestros demuestra un alto nivel de

integración con la cultura institucional, lo que evidencia que, aunque existen modelos positivos, es necesario trabajar en estrategias que fomenten una mayor cohesión y compromiso entre todos los docentes, para consolidar una cultura escolar sólida y respetuosa.

Estos resultados son expuestos a continuación por dimensiones:

5.4.1 Dimensión Valores direccionales

Tabla 13

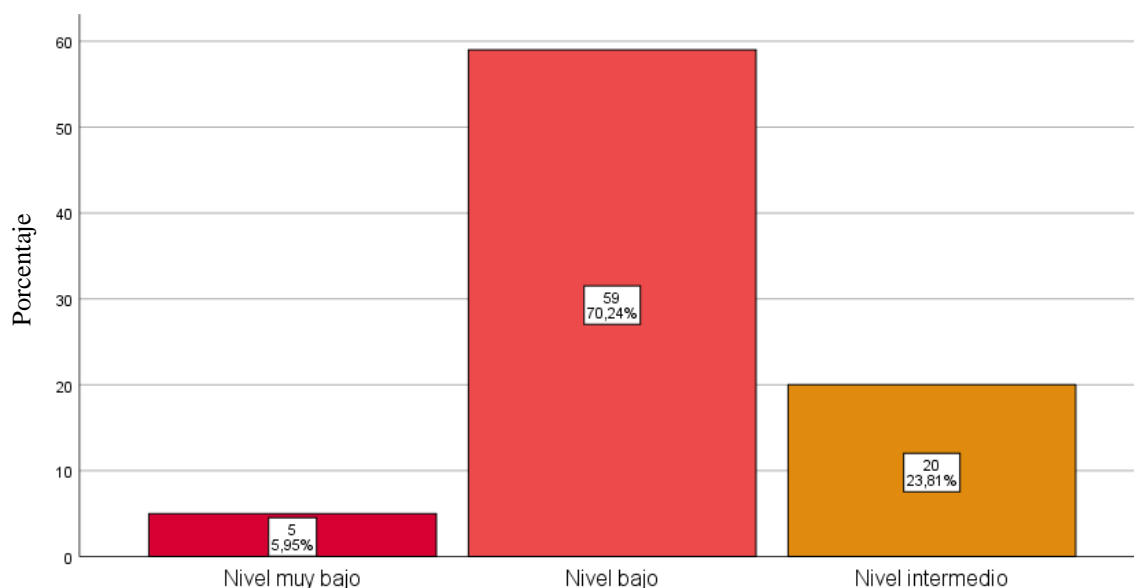
Dimensión Valores direccionales

| | f | % | % Acumulado |
|------------------|----|-------|-------------|
| Nivel muy bajo | 5 | 6,0 | 6,0 |
| Nivel bajo | 59 | 70,2 | 76,2 |
| Nivel intermedio | 20 | 23,8 | 100,0 |
| Total | 84 | 100,0 | |

Nota. Vaciado de datos trabajado en SPSS.

Figura 6

Dimensión Valores direccionales



Nota. Vaciado de datos trabajado en SPSS.

INTERPRETACION Y ANÁLISIS

Se estima que, de 84 maestros, la mayoría, es decir, 59 docentes (70.24%), revelan un nivel bajo en la práctica de los valores direccionales del centro educativo. Además, 20 educadores (23.81%) muestran un nivel intermedio en esta área, contribuyendo a un entorno laboral sano. Por último, 5 profesores (5.95%) presentan un nivel muy bajo en la destreza de estos valores.

El análisis de los valores direccionales en la “Institución Educativa Inmaculada Concepción de Sicuani, Cusco”, muestra que una pequeña parte de los docentes presenta un nivel muy bajo en la práctica de estos valores, lo que podría indicar una desconexión significativa con las directrices institucionales. La mayoría de los profesores, sin embargo, se ubica en un grado bajo, lo que apunta que, aunque los valores direccionales están presentes, no se practican de manera consistente, lo cual podría afectar negativamente el entorno laboral. Solo un grupo

menor de docentes demuestra un nivel intermedio en la práctica de estos valores, contribuyendo a un ambiente laboral más sano. Estos efectos destacan la insuficiencia de fortalecer la comprensión y aplicación de los valores direccionales entre todos los docentes, para promover una cultura institucional más cohesionada y efectiva.

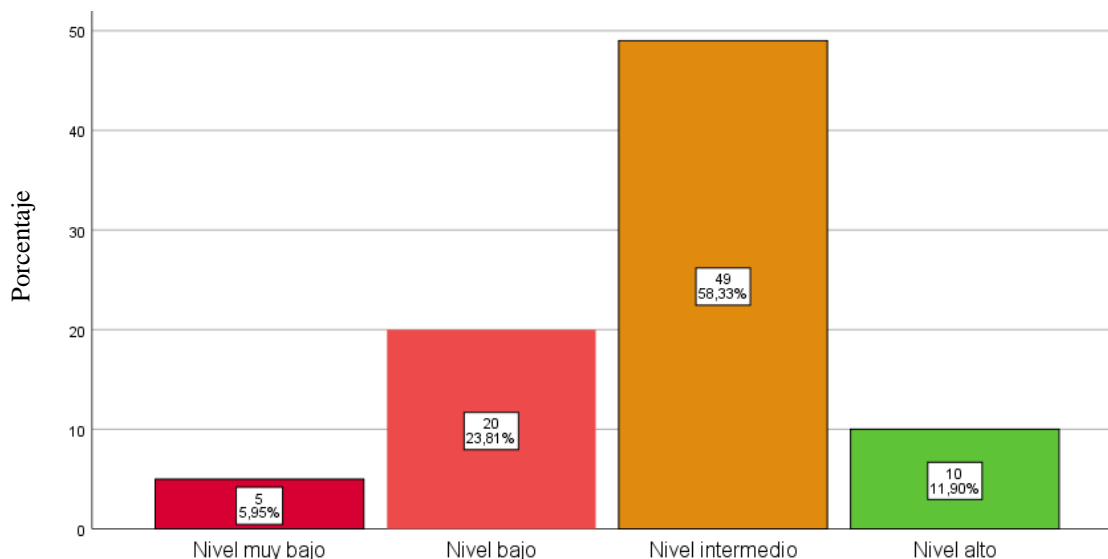
5.4.2 Dimensión Valores de los docentes

Tabla 14

Dimensión Valores de los docentes

| | f | % | % Acumulado |
|------------------|----|-------|-------------|
| Nivel muy bajo | 5 | 6,0 | 6,0 |
| Nivel bajo | 20 | 23,8 | 29,8 |
| Nivel intermedio | 49 | 58,3 | 88,1 |
| Nivel alto | 10 | 11,9 | 100,0 |
| Total | 84 | 100,0 | |

Nota. Vaciado de datos trabajado en SPSS

Figura 7*Dimensión Valores de los docentes*

Nota. Vaciado de datos trabajado en SPSS

INTERPRETACION Y ANÁLISIS

Se aprecia que, de 84 maestros, la mayoría, es decir, 49 profesores (58.33%), revelan un nivel intermedio en la destreza de la buena aptitud docente del centro educativo”. Además, 20 docentes (23.81%) muestran un nivel bajo en esta área. Por último, 10 educadores (11.90%) presentan un nivel alto en la práctica de valores, contribuyendo a un ambiente laboral saludable. Solo 5 profesores (5.95%) revelan un nivel muy bajo en la habilidad de los “valores de los docentes”.

El análisis de la destreza de valores entre los educadores en la “Institución Educativa Inmaculada Concepción de Sicuani, Cusco”, revela que un pequeño grupo de profesores muestra un nivel muy bajo en la aplicación de estos valores, lo que podría impactar negativamente en la cohesión y el ambiente laboral. Un grupo más amplio de docentes se sitúa en un nivel bajo, indicando que, aunque los valores están presentes, no se practican de manera consistente. La mayoría de

los profesores se hallan en un nivel intermedio, lo que propone que existe una comprensión y aplicación moderada de los valores, pero con margen de mejora. Solo un grupo reducido de docentes demuestra un alto nivel en la práctica de valores, contribuyendo a un entorno laboral saludable. Estos efectos acentúan lo importante que es fortificar la cultura de valores en la institución” para mejorar la cohesión y el ambiente de trabajo.

5.5 Prueba de hipótesis

La presente investigación aborda de manera exhaustiva la correspondencia de las variables presentadas en el marco del estudio, con el objetivo fundamental de evaluar la hipótesis planteada mediante un análisis detallado que incluye el uso del análisis cruzado, la correlación Rho de Spearman y la prueba estadística chi cuadrado. Es importante señalar que el índice de correlación Rho de Spearman oscila dentro del rango comprendido entre $[-1,1]$, donde el signo asociado indica claramente el sentido de la relación existente entre las variables analizadas.

Tabla 15

Interpretación del coeficiente de correlación

| Valor | Tipo de correlación |
|---------------------|-----------------------------------|
| -1.00 | Correlación inversa perfecta |
| Entre -0.75 y -1.00 | Correlación inversa muy fuerte |
| Entre -0.50 y -0.75 | Correlación inversa considerable |
| Entre -0.25 y -0.50 | Correlación inversa media |
| Entre -0.10 y -0.25 | Correlación inversa débil |
| Entre 0 y -0.10 | Correlación muy débil |
| 0 | Sin relación |
| Entre 0 y 0.10 | Correlación muy débil |
| Entre 0.10 y 0.25 | Correlación positiva débil |
| Entre 0.25 y 0.50 | Correlación positiva media |
| Entre 0.50 y 0.75 | Correlación positiva considerable |
| Entre 0.75 y 1.00 | Correlación positiva muy fuerte |
| 1.00 | Correlación positiva perfecta |

Nota: (Hernández, 2014, p. 305).

5.5.1 Hipótesis general

Debemos evaluar de manera estadística las suspensiones para poder o aprobarlas como también no tenerles consideración.

Ha:Y=(X) “El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la cultura institucional en la Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción Sicuani- Cusco. 2022”.

Ho:Y≠(X) “El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con la cultura institucional en la Institución Educativa Secundaria “Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022”.

Al examinar la suposición general usaremos la valoración cruzada sobre “el trabajo en equipo y la cultura institucional”:

Tabla 16

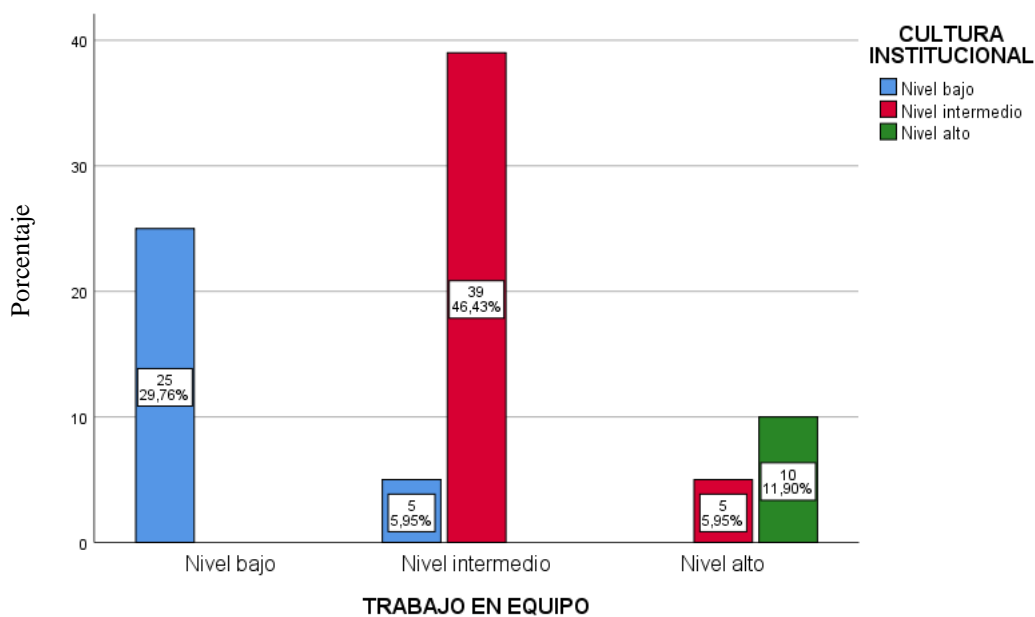
Tabla cruzada entre “el trabajo en equipo y la cultura institucional”

| | | Cultura institucional | | | Total | |
|-------------------|------------------|-----------------------|------------------|------------|--------|-------|
| | | Nivel bajo | Nivel intermedio | Nivel alto | | |
| Trabajo en equipo | Nivel bajo | Recuento | 25 | 0 | 0 | 25 |
| | | % del total | 29,8% | 0,0% | 0,0% | 29,8% |
| | Nivel intermedio | Recuento | 5 | 39 | 0 | 44 |
| | | % del total | 6,0% | 46,4% | 0,0% | 52,4% |
| | Nivel alto | Recuento | 0 | 5 | 10 | 15 |
| | | % del total | 0,0% | 6,0% | 11,9% | 17,9% |
| Total | Recuento | 30 | 44 | 10 | 84 | |
| | % del total | 35,7% | 52,4% | 11,9% | 100,0% | |

Nota. Vaciado de datos trabajado en SPSS.

Figura 8

Análisis cruzado entre el trabajo en equipo y la cultura institucional



Nota. Vaciado de datos trabajado en SPSS

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Se estima que el 29.76% de los profesores, quiere decir 25, exponen la presencia de un nivel bajo del “trabajo en equipo”, así como de la cultura institucional. 39, exponen la existencia de un nivel intermedio del “trabajo en equipo y de la cultura institucional”; estos constituyen el 46.43%. 10 docentes, exponen la existencia de un nivel alto del “trabajo en equipo” y de la “cultura institucional”; estos figuran el 11.9%.

El producto manifiesta que una parte representativa de los profesores muestra un aspecto diminuto en la labor en equipo y en la formación institucional, lo que sugiere problemas en la colaboración y en la integración con los valores y objetivos de la institución. Un grupo considerable de docentes tiene un nivel intermedio en ambas áreas, lo que implica una participación y un compromiso moderado, pero aún insuficientes para una cohesión óptima. Solo un pequeño

número de profesores demuestra un nivel alto en la labor en equipo y en la formación institucional, lo que sugiere que estos docentes podrían estar desempeñando un papel crucial en fortalecer estos aspectos. En general, estos resultados confirman que se halla una correlación inmediata en medio de la labor en unidad y la fortaleza de la “cultura institucional”.

Prosiguiendo con la observación, se manifiestan las tablas derivadas del SPSS para la prueba de “correlación de Spearman” por ser variables cuantitativas ordinales.

Tabla 17

Rho de Spearman entre el trabajo en equipo y la cultura institucional

| | | | Trabajo en equipo | Cultura institucional |
|-----------------|--------------------------|-------------------------------|----------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Trabajo en equipo | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,885** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 84 | 84 |
| | Cultura institucional | Coeficiente de correlación | ,885** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 84 | 84 |

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

El valor del “Rho de Spearman” es 0,885; lo cual muestra una correspondencia positiva muy fuerte.

Asimismo, generamos “la prueba de hipótesis de Chi cuadrado de Pearson”.

Tabla 18

Pruebas de chi-cuadrado entre el trabajo en equipo y la cultura institucional

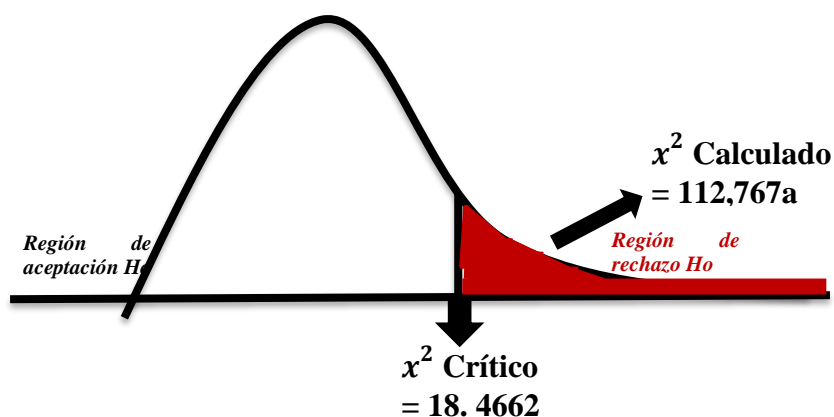
| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|----------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 112,767 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 110,993 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 64,576 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 84 | | |

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,79.

Nota. Del vaciado de datos trabajado en SPSS

Figura 9

Distribución del chi cuadrado entre el trabajo en equipo y la cultura institución



Nota. Creada por la autora de la investigación

La prueba del chi cuadrado esta determina por dos valores, los cuales son el chi cuadrado crítico y el chi cuadrado calculado, si el calculado es mayor al crítico se da por aceptada la hipótesis alterna, como en este asunto, donde el valor de “chi cuadrado calculado” es 112,767a, y el crítico es 18.4662. Además, la prueba también es válida si el “p- valor” es inferior a 0.05, en este caso es 0,001.

5.5.2 Hipótesis específica 1

Debemos evaluar de manera estadística la hipótesis 1:

Ha:Y=(X) Los logros institucionales se relacionan significativamente con la cultura institucional en la “Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción Sicuani- Cusco. 2022”.

Ho:Y≠(X) Los logros institucionales no se relacionan significativamente con la cultura institucional en “Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción Sicuani- Cusco. 2022”.

Consecutivamente a fin de validar la hipótesis 1, “es necesario un examen cruzado entre los logros institucionales y la cultura institucional, para así tener una aproximación más clara del grado de vinculación de las variables”.

Tabla 19

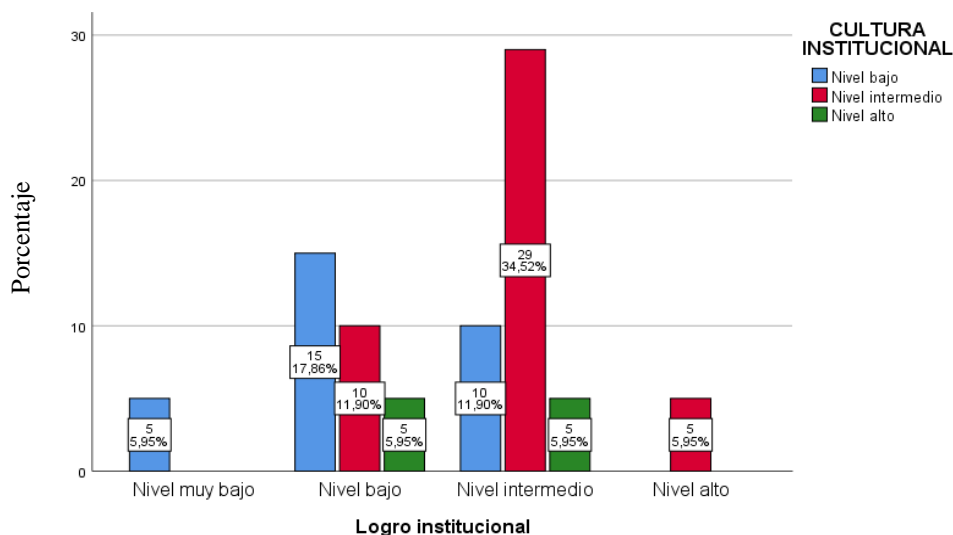
Tabla cruzada entre los logros institucionales y la cultura institucional

| | | | Cultura institucional | | | Total |
|---------------------|------------------|-------------|-----------------------|------------------|------------|-------|
| | | | Nivel bajo | Nivel intermedio | Nivel alto | |
| Logro institucional | Nivel muy bajo | Recuento | 5 | 0 | 0 | 5 |
| | | % del total | 6,0% | 0,0% | 0,0% | 6,0% |
| | Nivel bajo | Recuento | 15 | 10 | 5 | 30 |
| | | % del total | 17,9% | 11,9% | 6,0% | 35,7% |
| | Nivel intermedio | Recuento | 10 | 29 | 5 | 44 |
| | | % del total | 11,9% | 34,5% | 6,0% | 52,4% |
| Nivel alto | Recuento | 0 | 5 | 0 | 5 | |
| | % del total | 0,0% | 6,0% | 0,0% | 6,0% | |
| Total | Recuento | 30 | 44 | 10 | 84 | |
| | % del total | 35,7% | 52,4% | 11,9% | 100,0% | |

Nota. Vaciado de datos trabajado en SPSS

Figura 10

Análisis cruzado entre los logros institucionales y la cultura institucional



Nota. Vaciado de datos trabajado en SPSS

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Se puede apreciar que el 17.86% de nuestros instructores, ósea 15, exteriorizan una existencia de una evaluación mínima de la participación en el logro institucional, así como de la cultura institucional. 29, exteriorizan una existencia de una evaluación intermedia de la participación en el logro institucional y de la cultura institucional; estos constituyen el 34.52%. Estos resultados confirman una correlación continua a través de las variantes.

Legamos a evidenciar sobre un grupo de docentes los cuales muestran un nivel bajo tanto en la participación en los logros institucionales como en la cultura institucional, la cual evidencia una escasez de compromiso al igual que una vinculación con dichos objetivos y valores de la institución. Otro grupo significativo presenta un nivel intermedio en ambas áreas, indicando una participación y un compromiso moderado, pero con espacio para mejorar. Estos resultados confirman una correspondencia directa entre el participar en los logros institucionales y la cultura institucional, sugiriendo que una mayor integración en

la cultura institucional podría estar asociada con una mayor participación en los logros institucionales.

Prosiguiendo con la observación, se manifiestan las tablas derivadas del SPSS para la prueba de “correlación de Spearman” que son variables cuantitativas ordinales.

Tabla 20

Rho de Spearman entre los logros institucionales y la cultura institucional

| | | | Logro institucional | Cultura institucional |
|--------------------|--------------------------|----------------------------|------------------------|--------------------------|
| Rho de spearman | Logro institucional | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,326** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,003 |
| | | N | 84 | 84 |
| | Cultura institucional | Coeficiente de correlación | ,326** | 1,000 |
| Sig. (bilateral) | | ,003 | . | |
| N | | 84 | 84 | |

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

El valor del “Rho de Spearman” es 0,326; lo que muestra una correspondencia positiva media. Por otro lado, se efectuó “la prueba de hipótesis de Chi cuadrado de Pearson”.

Tabla 21

Prueba de chi cuadrado entre los logros institucionales y la cultura institucional

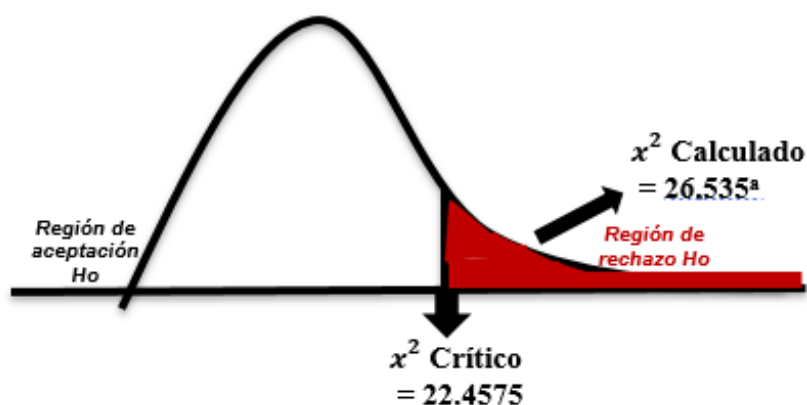
| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 26,535 ^a | 6 | ,001 |
| Razón de verosimilitud | 25,001 | 6 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 7,932 | 1 | ,005 |
| N de casos válidos | 84 | | |

a. 7 casillas (58.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .60.

Nota: Proporcionada por SPSS

Figura 11

Distribución del chi cuadrado entre los logros institucionales y la cultura institucional



Nota: Proporcionada por SPSS

La prueba del chi cuadrado esta determina por dos valores, los cuales son el chi cuadrado crítico y el chi cuadrado calculado, si el calculado es mayor al crítico se da por aceptada la hipótesis alterna, como aquí, donde el valor de “chi cuadrado calculado” es 26,535^a, y el “crítico” es 22.4575. Además, la prueba

también es válida si el “grado de significación” o “p- valor” es menor a 0.05, en este caso es 0,001.

5.5.3 Hipótesis específica 2

Debemos evaluar de manera estadística la hipótesis 2 para admitir o contradecir.

Ha:Y=(X) La identificación de los docentes se relaciona significativamente con la cultura institucional en la “Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción Sicuani- Cusco. 2022”.

Ho:Y≠(X) La identificación de los docentes no se relaciona significativamente con la cultura institucional en la “Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción Sicuani- Cusco. 2022”.

Para validar la hipótesis 2, “se realizará un examen cruzado entre la identificación de los docentes y la cultura institucional, para así revelar el grado de aproximación de las variables”.

Tabla 22

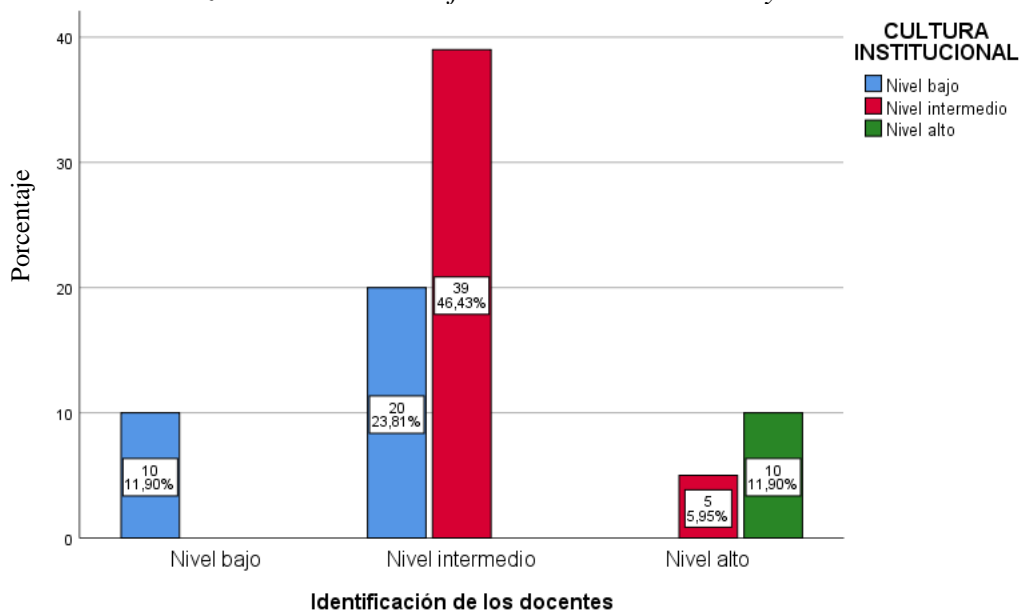
Tabla cruzada entre la identificación de los docentes y la cultura institucional

| | | Cultura institucional | | | Total | |
|--------------------------------|------------------|-----------------------|------------------|------------|-------|--------|
| | | Nivel bajo | Nivel intermedio | Nivel alto | | |
| Identificación de los docentes | Nivel bajo | Recuento | 10 | 0 | 0 | 10 |
| | | % del total | 11,9% | 0,0% | 0,0% | 11,9% |
| | Nivel intermedio | Recuento | 20 | 39 | 0 | 59 |
| | | % del total | 23,8% | 46,4% | 0,0% | 70,2% |
| | Nivel alto | Recuento | 0 | 5 | 10 | 15 |
| | | % del total | 0,0% | 6,0% | 11,9% | 17,9% |
| Total | | Recuento | 30 | 44 | 10 | 84 |
| | | % del total | 35,7% | 52,4% | 11,9% | 100,0% |

Nota. Vaciado de datos trabajado en SPSS

Figura 12

Análisis cruzado entre la identificación de los docentes y la cultura institucional



Nota. Vaciado de datos trabajado en SPSS

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Se puede valorar que el 11.9% de los profesores, quiere decir 10, exponen la existencia de un nivel bajo de la identificación de los docentes con la labor de equipo, así como en la formación institucional. 39, exponen una existencia sobre un nivel intermedio de la identificación de los maestros y en la labor de equipo, así como de la cultura institucional; estos constituyen un 46.43%. De la misma manera 10 docentes, exponen la presencia de un alto nivel de las 2 variables de interés; estos simbolizan el 11.9%. Dichos resultados corroboran una correspondencia directa entre dichas variables.

Podemos visualizar que en este mínimo conjunto de profesores se muestra una identificación baja tanto con la labor en equipo como con la formación institucional, indicando posibles deficiencias en la cohesión y el alineamiento con los valores de la institución. Un número más amplio de docentes tiene una

identificación intermedia en ambas áreas, lo que sugiere una integración moderada y áreas para mejorar. Finalmente, otro grupo reducido de docentes demuestra una alta identificación con la labor en equipo como con la formación institucional, lo que indica un fuerte alineamiento y contribución positiva a ambos aspectos. Estos resultados corroboran una correspondencia directa entre la identificación con la labor en equipo como con la formación institucional, sugiriendo que un mayor compromiso con la cultura institucional está asociado con una mejor identificación y participación en el trabajo en equipo.

Prosiguiendo con la observación, se manifiestan las tablas derivadas del SPSS para la prueba de “correlación de Spearman” ya que son variables cuantitativas ordinales.

Tabla 23 *Rho de Spearman entre la identificación de los docentes y la cultura institucional*

| | | Identificación de los docentes | | | Cultura institucional | | |
|-----------------|--------------------------------|--------------------------------|--------|--|-----------------------|--|--|
| Rho de Spearman | Identificación de los docentes | Coefficiente de correlación | 1,000 | | ,696** | | |
| | | Sig. (bilateral) | . | | ,000 | | |
| | | N | 84 | | 84 | | |
| | Cultura institucional | Coefficiente de correlación | ,696** | | 1,000 | | |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | | . | | |
| | | N | 84 | | 84 | | |

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

Nota. Vaciado de datos trabajado en SPSS

El valor del “Rho de Spearman” es 0,696; lo cual muestra “una correlación positiva considerable”.

Además, se realizó la prueba estadística para esta hipótesis, de “Chi cuadrado”.

Tabla 24

Chi-cuadrado entre la identificación de los docentes y la cultura institucional

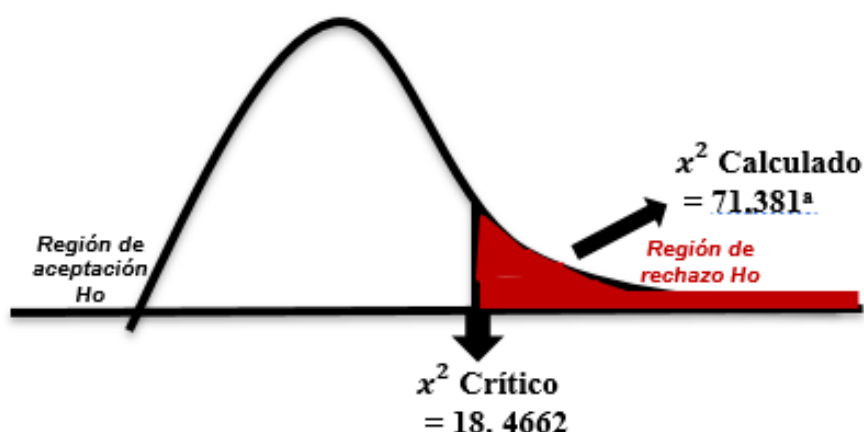
| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 71,381 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 66,587 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 42,816 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 84 | | |

a. 3 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.19.

Nota. Proporcionada por SPSS

Figura 13

Distribución de la prueba de chi cuadrado entre la identificación de los profesores y la cultura de la institución



Nota. Proporcionada por SPSS

La prueba del chi cuadrado esta determina por dos valores, los cuales son el chi cuadrado crítico y el chi cuadrado calculado, si el calculado es mayor al

crítico se da por aceptada la hipótesis alterna, como en este caso, donde el valor de “chi cuadrado calculado” es 71,381^a, y “el crítico” es 18.4662. Además, la prueba también es válida si el “grado de significación” o “p- valor” es inferior a 0.05, en este caso es 0,001.

5.5.4 Hipótesis específica 3

Debemos evaluar de manera estadística la hipótesis 3 para aceptarla o rechazarla.

Ha:Y=(X) La “comunicación asertiva” se relaciona significativamente con la “cultura institucional” en la “Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción Sicuani- Cusco. 2022”.

Ho:Y≠(X) La “comunicación asertiva” no se relaciona significativamente con la “cultura institucional” en la “Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción Sicuani- Cusco. 2022”.

A fin de tratar la 3ra hipótesis específica, se ejecutará un examen cruzado entre “la comunicación asertiva” y “la cultura institucional”.

Tabla 25

Tabla cruzada entre la comunicación asertiva y la cultura institucional

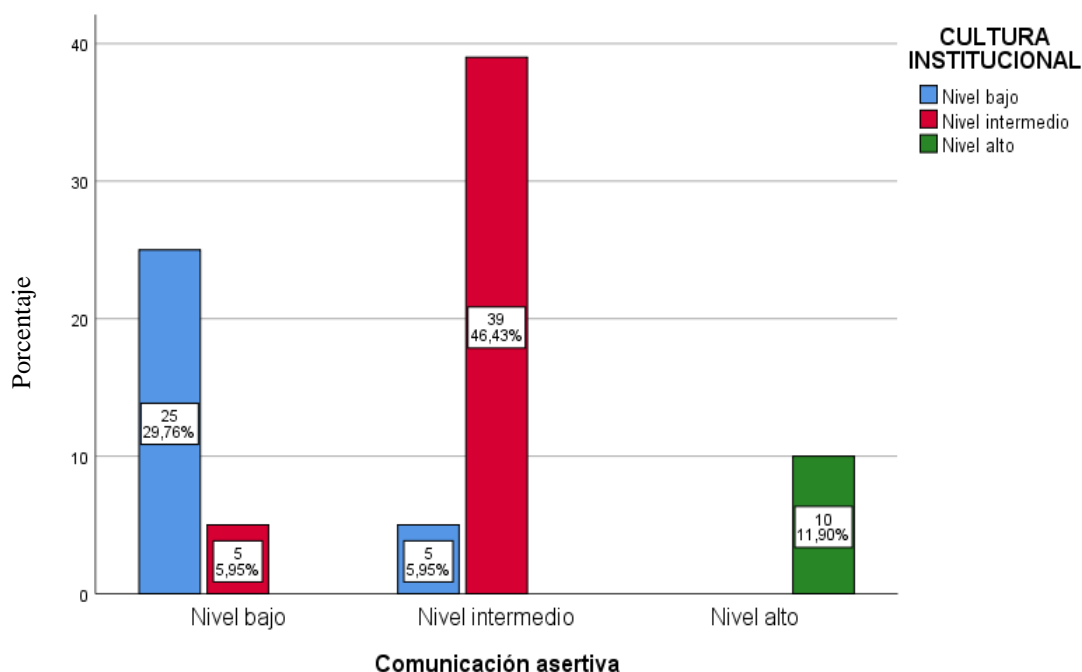
| | | Cultura institucional | | | Total | |
|-----------------------|------------------|-----------------------|------------|------------------|------------|-------|
| | | | Nivel bajo | Nivel intermedio | Nivel alto | |
| Comunicación asertiva | Nivel bajo | Recuento | 25 | 5 | 0 | 30 |
| | | % del total | 29,8% | 6,0% | 0,0% | 35,7% |
| | Nivel intermedio | Recuento | 5 | 39 | 0 | 44 |
| | | % del total | 6,0% | 46,4% | 0,0% | 52,4% |
| | Nivel alto | Recuento | 0 | 0 | 10 | 10 |
| | | % del total | 0,0% | 0,0% | 11,9% | 11,9% |
| Total | | Recuento | 30 | 44 | 10 | 84 |

| | | | | |
|-------------|-------|-------|------|-------|
| % del total | 35,7% | 52,4% | 11,9 | 100,0 |
| | | | % | % |

Nota. Proporcionada por SPSS

Figura 14

Análisis cruzado entre la comunicación asertiva y la cultura institucional



Nota. Proporcionada por SPSS

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Se puede valorar que el 29.76% en cuestión de profesores, lo cual viene a ser 25, exponen una presencia de un mínimo nivel conexión eficaz con el equipo de trabajo, así como de la cultura institucional. 39, exponen una presencia en cuanto a un rango intermedio de conexión eficaz con el equipo de trabajo y de la cultura institucional; estos constituyen el 46.43%. De la misma manera 10 docentes, exponen la presencia de un alto nivel de las 2 variables de interés; estos representan el 11.9%.

Se puede observar que un grupo significativo de profesores presenta un mínimo rango de conexión eficaz sobre el equipo de trabajo y de integración en la

cultura institucional, lo que puede indicar problemas en la colaboración y alineación con los valores de la institución. Un número mayor de docentes muestra un nivel intermedio en ambas áreas, lo que sugiere que, aunque la comunicación y la integración son moderadas, hay espacio para mejorar. Solo un pequeño grupo de profesores demuestra un alto nivel tanto en comunicación asertiva como en integración con la cultura institucional, lo que sugiere que estos docentes podrían estar contribuyendo positivamente en estas áreas. Estos resultados indican una correspondencia directa sobre la conexión eficaz y la formación institucional, sugiriendo que una mejora en la comunicación puede estar relacionada con un mayor alineamiento con los valores de la institución.

Dichos resultados aprueban una directa correspondencia entre estas variables.

Prosiguiendo con la observación, se manifiestan las tablas derivadas del SPSS para la prueba “de correlación de Spearman” ya que son variables cuantitativas ordinales.

Tabla 26

Rho de Spearman entre la comunicación asertiva y la cultura institucional

| | | | Comunicación asertiva | Cultura institucional |
|--------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Comunicación asertiva | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,829** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 84 | 84 |
| | Cultura institucional | Coefficiente de correlación | ,829** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 84 | 84 |

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

Nota. Proporcionada por SPSS

El valor del “Rho de Spearman” es 0,829; lo cual muestra “una correlación positiva muy fuerte”.

Además, verificamos hipótesis por medio de “la prueba de Chi cuadrado”.

Tabla 27

Pruebas de chi-cuadrado entre la comunicación asertiva y la cultura institucional

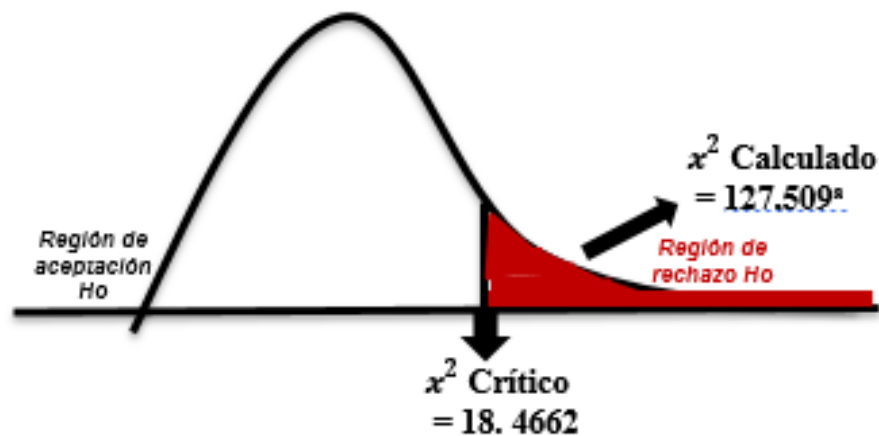
| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|---------------------------------|----------------------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson | 127,509 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 103,055 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 61,117 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 84 | | |

a. 3 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es 1.19.

Nota. Proporcionada por SPSS

Figura 15

Distribución del chi cuadrado entre la comunicación asertiva y la cultura institucional



Nota. Proporcionada por SPSS

La prueba del chi cuadrado esta determina por dos valores, los cuales son el chi cuadrado crítico y el chi cuadrado calculado, si el calculado es mayor al crítico se da por aceptada la hipótesis alterna, como aquí, donde el valor de “chi cuadrado calculado” es 127,509^a, y el “crítico” es 18.4662. Además, la prueba también es válida si el “grado de significación” o “p- valor” es mínimo a 0.05, en este caso es 0,001.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el desarrollo de esta investigación surgió la notable limitación asociada al insuficiente tiempo disponible debido a las múltiples y demandantes obligaciones laborales de los tesisistas. Estas significativas restricciones temporales resultaron perjudiciales para el desarrollo integral del proceso investigativo, constituyendo así una considerable limitación potencial enfrentada por los investigadores. Además, al seleccionar cuidadosamente la localización geográfica específica para la realización de esta investigación, se generaron, de manera adicional, costos económicos considerables, así como un consumo significativo de tiempo relacionado con los traslados, lo que repercutió de manera adversa en el flujo adecuado del proceso investigativo.

Durante el progreso constante de la exploración académica y con base en los hallazgos reveladores obtenidos, se llegó a la conclusión definitiva de la aceptación plena de la hipótesis alterna, la cual establece de manera contundente que está presente una correlación significativa entre las variables analizadas, es decir, el trabajo en equipo y la cultura institucional en el destacado centro educativo secundario Inmaculada Concepción de Sicuani, Cusco, correspondiente al año 2022. Este razonamiento se fundamenta en el notable valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que se cuantifica en 0,885, lo cual demuestra una relación positiva y extremadamente fuerte. Asimismo, el valor calculado del estadístico chi cuadrado es 112,767a, superando ampliamente el valor crítico de 18,4662, reafirmando así la solidez de los resultados obtenidos.

Los resultados altamente significativos obtenidos en esta tesis guardan estrecha relación con lo señalado por Toro (2015). En dicho estudio, se concluye

que “una característica fundamental e indispensable del trabajo en equipo radica en establecer espacios dinámicos y creativos que fomenten la participación activa e inclusiva de las personas, generando un entorno laboral caracterizado por una escucha mutua enriquecedora, donde los niveles jerárquicos tradicionales no interfieran, y donde todas las opiniones sean valoradas equitativamente. Esto permite orientar los esfuerzos hacia el cumplimiento efectivo de los objetivos organizacionales”. Además, se destaca que “el trabajo en equipo constituye un instrumento invaluable que posibilita descubrir las destrezas individuales, identificar limitaciones personales, comprender diversas formas de pensamiento y enfrentar colectivamente situaciones complejas. Todo esto se fundamenta en la tolerancia, el respeto mutuo y una convivencia armónica, maximizando el potencial de las ideas individuales para generar un impacto significativo y positivo dentro de las organizaciones”.

De igual manera, los resultados obtenidos en la presente tesis encuentran consonancia con los planteamientos realizados por Montaña y Torres (2015). En este estudio se concluye que “la cultura organizacional resalta de manera destacada lo importante que son los valores básicos compartidos de manera involuntaria y su profundo impacto en el comportamiento humano dentro de las organizaciones”. Esta conclusión, fundamentada en sólidos argumentos teóricos y prácticos, brinda un soporte significativo a la tesis en cuestión, ya que subraya la relevancia y trascendencia de la cultura institucional en contextos laborales específicos.

Asimismo, en sintonía con los hallazgos de esta investigación, Ríos (2004) concluye sobre la limitada presencia del trabajo en equipo, señalando que “la caracterización de la gestión, en la presente investigación, orienta su conducción

sobre la base de dos niveles: el mantenimiento, característico de gestiones centralizadas, y la resistencia mediante oposición. Particularmente, el centro educativo estudiado evidencia características propias de las jerarquías administrativas tradicionales, combinadas con elementos disfuncionales significativos”.

Los efectos de la presente publicación también presentan una evidente correspondencia con la investigación realizada por Martínez (2010). En este estudio, se concluye que “existe una relación directa y significativa entre la gestión educativa de los directores y la cultura organizacional. Esto confirma que a una gestión educativa eficiente y eficaz le corresponde una cultura organizacional sólida y bien establecida”. Este hallazgo refuerza las bases de la presente tesis, al destacar la importancia fundamental de la cultura institucional y la manera en que estas investigaciones abordan la mejora continua de los procesos educativos.

En función del análisis exhaustivo y la examinación crítica de cada uno de los antecedentes de investigación, se evidencia de manera contundente la relación significativa entre “el trabajo en equipo y la cultura institucional”. Esto se demuestra de manera irrefutable a través de los resultados del estudio en curso y el respaldo teórico provisto por los antecedentes expuestos.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- El trabajo en equipo, entendido como un enfoque colaborativo y coordinado que promueve la integración activa y participativa de los integrantes de la institución educativa, evidencia de manera consistente una relación altamente significativa con la cultura institucional, la cual engloba valores, creencias, normas y prácticas compartidas que regulan el funcionamiento armónico en la destacada IE. Los resultados obtenidos en el análisis estadístico revelan un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,885, valor que denota de forma inequívoca una correlación positiva extremadamente fuerte, reflejando cómo el trabajo en equipo impacta de manera directa y notable en la consolidación de una cultura institucional sólida y coherente. Además, el valor del estadístico chi cuadrado alcanzado en el cálculo es 112,767a, cifra que excede ampliamente el valor crítico establecido de 18,4662, lo cual proporciona una base estadística robusta y suficiente para rechazar con absoluta seguridad la hipótesis nula y, simultáneamente, aceptar de forma concluyente la hipótesis alternativa planteada en el estudio.

SEGUNDA.- Las derivaciones institucionales, entendidas como los resultados logrados a través de procesos de gestión, implementación de estrategias y esfuerzos colectivos, reflejan de manera explícita y fundamentada una relación significativa con la cultura organizacional, definida como el conjunto de valores, comportamientos y dinámicas que caracterizan la vida institucional en la reconocida IE. El análisis estadístico realizado muestra un coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0,326, lo que indica de manera clara una correlación positiva de intensidad media, sugiriendo que

los logros alcanzados, aunque no son determinantes, tienen un impacto relevante en la consolidación de la cultura institucional. Por otra parte, el valor calculado del estadístico chi cuadrado asciende a 26,535a, superando significativamente el valor crítico estipulado de 22,4575. Este resultado respalda la aceptación de la hipótesis alternativa y permite descartar con fundamento la hipótesis nula, validando así la relación existente entre las variables analizadas.

TERCERA.- La identificación y el sentido de pertenencia manifestado por los docentes hacia la institución educativa, entendido como el grado en que los docentes se sienten emocionalmente vinculados, comprometidos y alineados con los objetivos y valores institucionales, presenta de manera clara y sustantiva una relación significativa con la cultura organizacional, que define y guía las prácticas, conductas y valores predominantes en la prestigiosa IE. Los resultados obtenidos reflejan un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,696, lo cual denota una correlación positiva considerable, destacando la influencia significativa del nivel de identificación docente en el fortalecimiento de la cultura organizacional. Además, el valor calculado del estadístico chi cuadrado es 71,381a, cifra que supera ampliamente el valor crítico predefinido de 18,4662. Este hallazgo estadístico permite aceptar de manera fundamentada y categórica la hipótesis alternativa, al tiempo que se descarta de manera segura la hipótesis nula, confirmando la existencia de una relación relevante entre estas variables.

CUARTA.- La presencia de una comunicación asertiva, definida como un proceso de intercambio de información que se caracteriza por ser claro, respetuoso y efectivo, resulta en una conexión significativa y estrecha con la cultura

organizacional, la cual se configura como el marco de valores, normas y comportamientos compartidos que sostienen el funcionamiento interno de la sobresaliente “Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción Sicuani-Cusco 2022”. En el análisis estadístico realizado, el valor obtenido para el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,829, lo que representa una correlación positiva muy fuerte, indicando que la calidad de la comunicación dentro de la institución tiene un impacto crucial en el desarrollo y mantenimiento de una cultura organizacional efectiva y cohesionada. Adicionalmente, el valor del estadístico chi cuadrado calculado es 127,509a, cifra que supera de manera notable el valor crítico de 18,4662. Este resultado permite aceptar con certeza y respaldo estadístico la hipótesis alternativa, descartando simultáneamente la hipótesis nula, lo que confirma la significativa relación existente entre la comunicación asertiva y la cultura organizacional en este contexto.

SUGERENCIAS

PRIMERA.- Se propone al director formalizar cursos de modernización en la IE, para los profesores en temas de trabajo en equipo e impulsar la participación frecuente. Es importante generar debate. Es fundamental valorar las opiniones ajenas y analizar los argumentos desde diversas perspectivas, ya que esto aporta grandes beneficios a un trabajo colaborativo. No solo permite comprender el tema bajo distintos enfoques, sino que, además, la diversidad de ideas enriquece y fortalece el trabajo realizado, contribuyendo a una mejor toma de decisiones y a soluciones más creativas.

SEGUNDA.- Por otra parte, es indispensable que en el centro educativo estén interesados en el éxito propio y el de los demás. No hay trabajo efectivo que no se deba realizar sin una buena comunicación previa. Por eso, en cada reunión de trabajo, deben acercarse a sus compañeros no solo por el trabajo en cuestión. Desde la capacidad de sonreír, de mirar a los ojos y de saludar. Esas interacciones diarias ayudan a generar confianza.

TERCERA.- Se recomienda a la UGEL de Canchis proporcionar a los directivos programas de coaching y liderazgo, ya que estos cursos ofrecen herramientas clave de inteligencia emocional, las cuales son esenciales para gestionar de manera efectiva las prioridades del trabajo. Con el uso de estas herramientas, será posible realizar una delegación de tareas mucho más eficiente, lo que ayudará a agilizar procesos y a mejorar la capacidad de resolver problemas de forma ágil. Al contar con estas habilidades, los directores estarán mejor

preparados para ofrecer a los docentes capacitación que fomente el desarrollo de competencias clave en liderazgo, impulsando así una cultura organizacional más fuerte y eficaz dentro de la institución.

CUARTA.- Se sugiere a los líderes de la IE reconocer públicamente a aquellos educadores cuyos comportamientos y actitudes se alinean con los valores y expectativas de la institución. Al hacer visible este tipo de reconocimiento, se refuerza el valor que la institución otorga a estos principios. Este reconocimiento puede ser comunicado de diversas maneras, como durante reuniones, en boletines informativos, en la página web de la IE o a través de sus redes sociales, asegurando así que todas las partes de la entidad formativa estén al tanto de los logros alcanzados y el compromiso con los valores institucionales.

PROPUESTA PEDAGOGICA

5.5.5 Antecedentes

Si queremos que el ambiente institucional en el Centro Educativo Secundaria "Inmaculada Concepción" en Sicuani, Cusco, es fundamental primero enfocarse en incentivar la labor en conjunto en cuanto a los educadores. Se ha observado una notable desintegración y actitudes negativas entre ellos. El espacio profesional es crucial en la vida de los individuos, ya que implica una significativa inversión de tiempo y energía; por lo tanto, la correspondencia y destrezas en la labor influyen directamente en el bienestar mental. Lucía Feito Crespo, psicóloga del Instituto Psicológico Cláritas, señala que en su práctica diaria encuentra muchos pacientes que enfrentan sufrimiento y vulnerabilidad vinculados al clima laboral. Actualmente, muchas personas buscan terapia debido a altos niveles de estrés, trastornos de ansiedad, depresión o incluso abuso de sustancias, los cuales tienen su origen o se mantienen gracias a un ambiente. (Martínez, 2021)

5.5.6 Justificación

El presente programa de capacitación está justificado porque sus resultados facilitarán el progreso de diligencias que optimicen la labor en equipo y la formación institucional en el Centro Educativa Secundaria "Inmaculada Concepción" en Sicuani, Cusco. Se espera que esto contribuya a un clima laboral significativamente mejor. Según Távara (2021), es crucial “garantizar que cada uno de los miembros del conjunto trabajen en un entorno que fomente la armonía, el bienestar en el puesto y un superior rendimiento de cada participante, también el cumplimiento de las metas institucionales, lo que hace esencial establecer un

tempero efectivo”. Dentro de un contexto organizacional apropiado se accede a que educadores, gerentes, gestores y el personal de servicio se conciban cómodos en su trabajo. Esto, a su vez, reflejara un gran mejoramiento en cuanto a la vigilancia de los educandos y a los tutores de las familias.

5.5.7 Estudio de Factibilidad

Según Arguello (2012), se trata de un análisis que se efectúa en los ámbitos técnico, organizacional y financiero dentro de una empresa o institución, con el objeto de optimizar y lograr los excelentes efectos posibles.

Factibilidad Técnica:

- Disponibilidad de recursos tecnológicos y audiovisuales para la implementación del programa.
- Acceso a plataformas en línea para proporcionar la asistencia y el reciprocidad de recursos.

Factibilidad Financiera:

- Presupuesto para la contratación de facilitadores especializados en trabajo en equipo.
- Evaluación de costos asociados con la preparación de materiales y recursos didácticos.

Factibilidad Organizacional:

- Alineación del programa con “los objetivos institucionales y el plan estratégico”.
- Compromiso de la dirección y apoyo administrativo para aseverar la colaboración activa de los docentes.

5.5.8 Objetivos

5.5.8.1 Objetivo General

Implementar un plan de capacitación en relación al “trabajo en equipo y clima institucional” para los educadores de la IE Inmaculada Concepción de la demarcación de Sicuani-Canchis-Cusco. Con el intento de optimar las capacidades de los profesores y fortalecer el talento humano de los mismos, en el año 2024.

5.5.8.2 Objetivos Específicos

- Mejorar la capacidad de colaboración entre los docentes para aumentar la eficacia pedagógica.
- Desarrollar estrategias y técnicas efectivas para la gestión del trabajo en equipo en el entorno formativo.
- Fortificar el conocimiento de colaboración, comunicación y apoyo mutuo.
- Facilitar la implementación de proyectos interdisciplinarios en el currículo educativo.

5.5.9 Metodología

Diagnóstico Inicial:

Se utilizó una táctica mixta de análisis y levantamiento de información. Se elaboraron los instrumentos comprendidos en el anexo 2 de esta tesis. A través de estos instrumentos, se recopila la información contenida en ellos, y posteriormente se revisa considerando los criterios para definir “las necesidades de capacitación, fortalecimiento, entrenamiento y desarrollo”. Esta información fue revisada, para su validación.

Diseño del Programa de Capacitación:

- Selección de temas relevantes, incluyendo técnicas de comunicación efectiva, resolución de problemas y estrategias para la planificación participativa.
- Diseño de sesiones prácticas y talleres que fomenten la participación activa.

Implementación:

- Programación de sesiones de capacitación de manera flexible para adaptarse a los horarios de los docentes.
- Utilización de recursos multimedia, estudios de caso y dinámicas de grupo para maximizar el aprendizaje.

Evaluación Continua:

- Se sugiere que, para valorar la Gestión del Plan de Capacitación, se enfoquen en la elaboración de indicadores que midan la eficacia y efectividad.
- Monitoreo constante del progreso a través de retroalimentación durante las sesiones y encuestas periódicas.
- Ajuste del programa según las necesidades emergentes y sugerencias de los participantes.

5.5.10 Recursos

Con el fin de determinar los costos de “invertir en la capacitación y formación de los docentes” en torno al trabajar en unidad y mejorar el clima, se investigan las entidades más reconocidas para la formación de docentes de la IE

Inmaculada Concepción, ubicada en la demarcación de Sicuani, para lo cual se contratarán profesores de la USIL.

| Descripción | Cantidad | Costo unitario | Sub- total |
|--|--------------------------|-----------------------|----------------------|
| Honorarios de 3 capacitadores por 3 días de capacitación | 4 meses (3 días por mes) | S/. 2 400.00 | S/. 9 600.00 |
| Material para los docentes | 84 docentes | S/. 45.00 | S/. 3 780.00 |
| Refrigerios | 84 docentes | S/. 60.00 | S/. 5 040.00 |
| Evaluación y Seguimiento | | | S/. 8040.00 |
| Gastos imprevistos | | | S/. 500.00 |
| TOTAL | | | S/. 26 960.00 |

5.5.11 Aplicación de Ítems

| | | ESCALA DE VALORACION | | | | |
|---------------------------------------|---|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|-----------------|----------------------------|
| | | TOTALMENTE EN DESACUERDO 1 | EN DESACUERDO 2 | NI DEACUERDO NI DESACUERDO 3 | DE ACUERDO 4 | TOTALMENTE DE ACUERDO 5 |
| TRABAJO EN EQUIPO | | | | | | |
| LOGRO INSTITUCIONAL | | | | | | |
| 1 | Tanto docentes y el director(a) trabajan en la formulación de objetivos anuales de la IE. | | | | | |
| 2 | Ud. es participe del logro de objetivos en su IE. | | | | | |
| 3 | Existe una evaluación constante de los objetivos institucionales. | | | | | |
| IDENTIFICACION DE LOS DOCENTES | | | | | | |
| 4 | Ud. percibe que cada uno de los miembros se identifica con el equipo de trabajo. | | | | | |
| 5 | Todos los docentes de la IE se identifican con los objetivos institucionales. | | | | | |
| COMUNICACION ASERTIVA | | | | | | |
| 6 | Ud. no tiene miedo de dar a conocer sus ideas en su IE. | | | | | |
| 7 | Ud. siente que los demás docentes y el director lo respetan y respetan du forma de pensar | | | | | |
| 8 | Durante mi trabajo, mantengo un diálogo asertivo con mis compañeros de trabajo. | | | | | |
| CULTURA INSTITUCIONAL | | | | | | |
| VALORES DIRECCIONALES | | | | | | |
| 9 | El director(a) muestra honestidad en sus palabras y acciones. | | | | | |
| 10 | El director(a) realiza sus labores con responsabilidad. | | | | | |
| 11 | El director(a) muestra puntualidad en sus quehaceres dentro de la IE. | | | | | |
| 12 | Ud. percibe respeto por parte del director(a). | | | | | |
| VALORES DE LOS DOCENTES | | | | | | |
| 13 | La mayoría de los docentes de la IE muestran honestidad en sus palabras y acciones. | | | | | |
| 14 | Gran parte de los docentes realiza sus labores con responsabilidad. | | | | | |
| 15 | Los docentes muestran puntualidad dentro de la IE. | | | | | |
| 16 | Ud. percibe respeto por parte de los demás docentes. | | | | | |

5.5.12 Duración

La duración de las capacitaciones a los profesores de la IE Inmaculada Concepción serán de 4 meses, 3 días por mes.

5.5.13 Financiamiento

Del costo total considerado del proyecto, correspondiente a S/. 13 880.00 soles, todo será financiado por los docentes, de manera integral. A cada docente le corresponde asumir S/. 321.00 soles por su capacitación de 4 meses.

5.5.14 Plan Operativo

5.5.14.1 Fase de Preparación:

Selección del Equipo de Capacitación:

Designar un equipo de facilitadores con experiencia en trabajo en equipo y educación.

Evaluación de Necesidades:

- Realizar encuestas y entrevistas para identificar las demandas específicas de formación docente.
- Analizar los resultados para personalizar el programa.

Adquisición de Recursos:

- Obtener materiales didácticos, presentaciones y herramientas necesarias.
- Asegurar la disponibilidad de espacios y tecnología para sesiones prácticas.

5.5.14.2 Fase de Ejecución:

Sesiones de Capacitación:

- Implementar sesiones teóricas y prácticas según el cronograma establecido.

- Utilizar métodos participativos, casos prácticos y simulaciones específicas para educadores.

Monitoreo Continuo:

- Asignar responsables para monitorear la participación y el progreso de los docentes.
- Recopilar retroalimentación regular para realizar ajustes según sea necesario.

Sesiones Prácticas:

- Organizar actividades prácticas que reflejen situaciones educativas reales.
- Provocar la asistencia y el compartir experiencias entre los educadores.

5.5.14.3 Fase de Evaluación:**Evaluación Individual y de Equipo:**

- Implementar pruebas de conocimientos antes y después de la capacitación.
- Evaluar la aplicación de habilidades en proyectos prácticos y en el entorno escolar.

Encuestas de Satisfacción:

- Distribuir encuestas de satisfacción al final del programa.
- Analizar los resultados para mejorar futuras capacitaciones.

5.5.14.4 Fase de Seguimiento:**Planificación de Sesiones de Reforzamiento:**

- Programar sesiones de refuerzo o seguimiento después de la capacitación.

- Proporcionar recursos adicionales para el desarrollo continuo de habilidades.

Integración en el Trabajo Diario:

- Facilitar la aplicación de habilidades aprendidas en el entorno educativo.
- Incluir elementos de trabajo en equipo en la planificación de lecciones y proyectos pedagógicos.

5.5.14.5 Indicadores de Éxito:

- Aumento en la colaboración entre docentes en proyectos y planificación.
- Mejora en la comunicación y resolución de conflictos.
- Desarrollo de proyectos interdisciplinarios y actividades enriquecedoras.
- Satisfacción y colaboración positiva de los docentes en la formación.

Este plan operativo proporciona una estructura detallada para la implementación de la capacitación en trabajo en equipo específicamente dirigida a docentes. Puede ser ajustado según las insuficiencias y características particulares de la IE.

5.5.15 Cronograma de Ejecución

Sesión 1: Introducción y Diagnóstico Inicial

Fecha y Hora: 03 de abril de 2024, 04:00 pm – 06:45 pm

04:00 pm - 04:30 pm: Registro y Bienvenida.

04:30 pm - 05:30 pm: Presentación del Programa y Expectativas.

05:30 pm - 05:45 pm: Pausa para Break (Descanso).

05:45 pm - 06:45 pm: Dinámica de Diagnóstico Inicial.

Sesión 2: Fundamentos del Trabajo en Equipo

Fecha y Hora: 04 de abril de 2024, 04:30 pm - 07:15 pm

04:30 pm - 05:00 pm: Recapitulación de la Sesión Anterior.

05:00 pm - 06:00 pm: Principios Fundamentales del Trabajo en Equipo.

06:00 pm - 06:15 pm: Pausa para Break (Descanso).

06:15 pm - 07:15 pm: Identificación de Roles y Responsabilidades.

Sesión 3: Comunicación Efectiva en Equipos Educativos

Fecha y Hora: 05 de abril de 2024, 05:30 pm - 08:15 pm

05:30 pm - 06:00 pm: Recapitulación y Dinámica de Apertura.

06:00 pm - 07:00 pm: Técnicas de Comunicación Efectiva.

07:00 pm - 07:15 pm: Pausa para Break (Descanso).

07:15 pm - 08:15 pm: Prácticas de Escucha Activa.

Sesión 4: Resolución de Conflictos y Construcción de Consenso

Fecha y Hora: 01 de mayo de 2024, 06:00 pm - 08:45 pm

06:00 pm - 06:30 pm: Recapitulación y Dinámica de Apertura.

06:30 pm - 07:30 pm: Estrategias para la Resolución Constructiva de Conflictos.

07:30 pm - 07:45 pm: Pausa para Break (Descanso).

07:45 pm - 08:45 pm: Prácticas y Simulaciones.

Sesión 5: Colaboración Interdisciplinaria y Clima Institucional

Fecha y Hora: 02 de mayo de 2024, 05:30 pm - 08:15 pm

05:30 pm - 06:00 pm: Recapitulación y Dinámica de Apertura.

06:00 pm - 07:00 pm: Importancia de la Colaboración Interdisciplinaria.

07:00 pm - 07:15 pm: Pausa para Break (Descanso).

07:15 pm - 08:15 pm: Estrategias para Mejorar el Clima Institucional.

Sesiones 6-9: Gestión de Proyectos Educativos y Evaluación

Fechas y Horas: 03 de mayo de 2024, 05 de junio de 2024, 06 de junio de 2024, 07 de junio de 2024, 04:30 pm - 07:15 pm

04:30 pm - 05:00 pm: Recapitulación y Dinámica de Apertura.

05:00 pm - 06:00 pm: Principios de Gestión de Proyectos Aplicados a la Educación.

06:00 pm - 06:15 pm: Pausa para Break (Descanso).

06:15 pm - 07:15 pm: Desarrollo de Proyectos Educativos y Evaluación.

Sesión 10: Evaluación del Clima Institucional y Retroalimentación

Fecha y Hora: 03 de julio de 2024, 05:30 pm - 08:15 pm

05:30 pm - 06:00 pm: Recapitulación y Dinámica de Apertura.

06:00 pm - 07:00 pm: Métodos de Evaluación del Clima Institucional.

07:00 pm - 07:15 pm: Pausa para Break (Descanso).

07:15 pm - 08:15 pm: Retroalimentación y Estrategias de Mejora.

Sesión 11: Integración en la Práctica Docente y Planificación

Fecha y Hora: 04 de julio de 2024, 06:00 pm - 08:45 pm

06:00 pm - 06:30 pm: Recapitulación y Dinámica de Apertura.

06:30 pm - 07:30 pm: Aplicación de Habilidades en la Planificación de Lecciones.

07:30 pm - 07:45 pm: Pausa para Break (Descanso).

07:45 pm - 08:45 pm: Integración de Elementos Colaborativos en la Enseñanza.

Sesión 12: Cierre y Planificación Futura

Fecha y Hora: 05 de julio de 2024, 06:30 pm - 09:30 pm

06:30 pm - 07:00 pm: Recapitulación de Aprendizajes y Logros.

07:00 pm - 08:00 pm: Sesión de Preguntas y Respuestas.

08:00 pm - 08:15 pm: Pausa para Break (Descanso).

08:15 pm - 09:15 pm: Sesión de Retroalimentación y Evaluación del Programa.

09:15 pm - 09:30 pm: Clausura y Anuncio de Futuras Oportunidades de Desarrollo.

Este cierre proporciona a los participantes la oportunidad de reflexionar sobre lo aprendido, hacer preguntas finales y brinda espacio para la retroalimentación y evaluación del programa. Además, se utiliza para informar a los docentes sobre posibles oportunidades futuras de desarrollo profesional.

5.5.16 Impacto del Proyecto

- Incremento en la eficacia pedagógica mediante la implementación efectiva de estrategias colaborativas.

- Mejora en la cohesión y cultura escolar, reflejada en un acrecentamiento en la complacencia y retención del docente.
- Desarrollo de proyectos interdisciplinarios que enaltezcan la práctica formativa.

5.5.17 Evaluación del Proyecto

1. Objetivos del Programa:

Criterios de Evaluación:

- ¿Se cumplieron los objetivos específicos establecidos al inicio del programa?
- ¿Se mejoró “el trabajar en unidad” y “el clima” como se esperaba?

2. Participación y Compromiso:

Criterios de Evaluación:

- ¿Qué porcentaje de docentes participó activamente en todas las sesiones?
- ¿Hubo un compromiso evidente por parte de los participantes durante las actividades y discusiones?

3. Aprendizaje y Desarrollo:

Criterios de Evaluación:

- ¿Se observaron mejoras en las habilidades de “trabajo en equipo” de los educativos?
- ¿Hubo algún cambio positivo en la percepción y práctica del trabajo colaborativo?

4. Aplicación Práctica:

Criterios de Evaluación:

- ¿Los docentes pudieron aplicar lo aprendido en sus roles diarios?
- ¿Se implementaron nuevas estrategias para mejorar el clima institucional?

5. Satisfacción del Participante:**Criterios de Evaluación:**

- ¿Los participantes expresaron satisfacción con el contenido y la estructura del programa?
- ¿Se recibieron comentarios positivos sobre la utilidad de la capacitación?

6. Impacto en los Resultados Educativos:**Criterios de Evaluación:**

- ¿Hubo mejoras en los resultados académicos o en el desempeño general de los estudiantes después de la capacitación?
- ¿Se observaron cambios positivos en la dinámica del aula y el ambiente de aprendizaje?

7. Retroalimentación del Facilitador:**Criterios de Evaluación:**

- ¿El facilitador proporcionó retroalimentación constructiva y útil a lo largo del programa?
- ¿Se adaptaron las sesiones según las necesidades y preguntas de los participantes?

8. Sostenibilidad:**Criterios de Evaluación:**

- ¿Se implementaron planes para garantizar la sostenibilidad de las prácticas aprendidas?
- ¿Se establecieron mecanismos de seguimiento a largo plazo para evaluar la continuidad de los cambios?

Métodos de Evaluación:

- **Encuestas y Cuestionarios:**

Recopilar la opinión de los participantes antes, durante y después del programa.

- **Observación:**

Registrar comportamientos y dinámicas durante las sesiones.

- **Entrevistas Individuales o en Grupo:**

Obtener percepciones más profundas de los participantes y facilitadores.

Análisis de Resultados Educativos:

Examinar las calificaciones y el rendimiento estudiantil después de la capacitación.

Informe de Evaluación:

- Elaborar un informe que resuma los efectos de la valoración, subrayando los beneficios y espacios de mejora.
- Proporcionar recomendaciones para futuras capacitaciones o ajustes en el plan.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo, B., y Luisa, V. (2011). *DESCRIPCIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN*. Pereira: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA.
- Alcover, C. M., Gil, F., y Barrasa, A. (2004). Team learning: Adaptation of learning activities scales in a spanish sample. *Psicothema*, 378-383.
- Arévalo, J., Navarro, G., y Bayona., R. (2016). *La necesidad de medir la cultura organizacional. Una revisión del tema*. Revistas UFPS. Obtenido de revistas.ufps.edu.co/index.php/ingenio/article/view/2124/2064.
- Arias, F. G. (2006). *El Proyecto de Investigación, Guía para su Elaboración*. Caracas: Epísteme. .
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Grupo editorial Patria.
- Baker, D. e. (2005). The all Teamwork Framework, in International Adult Literacy Survey. . *Measuring Adult Literacy and Life Skills: New Frameworks for Assessment*, 1576-1598 .
- Beaudin, G. (1996). Croyance partagée en l'efficacité groupale: validation prédictive et validation déconstruite. (*These doctoral- Université de Montreal*).
- Bechar, P. (1996). *Lo que las empresas deben hacer para lograr una transformación total*. Colombia: Grupo editorial Norma.
- Borrell, F. (2004). *Como Trabajar en Equipo y creas relaciones de calidad con jefes y compañeros*. España: Ediciones Gestión .
- Brönstrup, C., Godoi, E., y Ribeiro, A. (2007). Comunicación, lenguaje y comunicación organizacional. *Signo y Pensamiento*, XXV(51), 26-37.

- Burke, W. (1987). *Organization development*.: Massachusetts Addison-Wesley.: A normative view. Reading,.
- Calano, J., y Salzman, J. (1989). *Ten Ways to fire Up Your creativity*. Working Woman.
- Cannon, B. J. (1995). *Defining team competencias and establishing team training requirements*. San Francisco: Eds. Team Effectiveness and Decision Making in Organizations.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Casares, D., y Siliceo, A. (1997). *Manual de liderazgo*. Instituto de liderazgo, A.C.
- Chiavenato, I. (1989). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (Segunda ed.). México: Mx Graw Hilñ.
- Chopra, D. (2005). *Todos tenemos talento para el éxito*. Obtenido de <http://www.emprendedoresnews.com/liderazgo/todos-tenemos-talento-para-el-exito.html>
- Cohen, S. G., y Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*(23), 239-290 .
- Cruz, T. (2000). *Fundamentos teóricos metodológicos; Consultora Gerencial*.
- Dávila, E. (2014). *RELACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO CON LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA N° 400. MINISTERIO DE SALUD - MINSA. TARAPOTO, PERIODO 2012 - 2013*. Tarapoto: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN.

- De Medina, M. (2008). Cultura y clima en las organizaciones educativas, factor determinante en la eficacia del personal docente. *Quaderns Digitals: Revista de Nuevas Tecnologías y Sociedad*, 14.
- DRAE. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Madrid.
- Echeverría, B., Isus, S., L., S., y Blazquez, B. (1996). *Orientació professional*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Fabbri, J. D. (2000). Cultura institucional: una perspectiva para comprender qué sucede dentro de la organización y con su gente. *Universidad Católica Boliviana*, 101–106.
- Fernández, J. (2002). *Cultura de la organización y centro educativo*. . Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- French, W. L. (1995). *Desarrollo Organizacional Aportaciones de las ciencias de la conducta*. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- García, S., y Barrera, A. (2014). Los valores en la formación de directores y directoras escolares, ¿qué nos aporta la experiencia? *Educaweb*. Obtenido de <https://www.educaweb.com/noticia/2014/10/06/valores-formacion-directores-directoras-escolares-nos-aporta-experiencia-8446/>
- Guédez, V. (1998). *Gerencia, Cultura y Educación*. Caracas: Tropykos/CLACDEC.
- Hart, C. (2023). Los experimentos de Hawthorne. *Revista Cubana de Salud Pública*, 156-167. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662012000100015&lng=es&tlng=es

- Hazy, J., Goldstein, J., y Lichtenstein, B. (. (2007). *Complex Systems Leadership Theory. New Perspectives from Complexity Science on Social and Organizational Effectiveness*. Mansfield: Isce.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Obtenido de
file:///C:/Users/Usuario/Desktop/TESIS%20DE%20DA%20ESPECIALIDAD/
LIBROS/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf
- Holtz, S. (2004). *Corporate conversations: a guide to crafting effective and appropriate internal communications*. New York: American Management Association.
- Huanca, R. (2022). *CULTURA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE CHALLABAMBA PAUCARTAMBO 2020* . Cusco: UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO.
- Koontz, H. (1994). *Administración, una perspectiva global/ Harold Koontz, Heinz Weihrich*. México: Ed. Mc Graw – Hill.
- Leon, J. (2012). *PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL Y LOGRO DE RESULTADOS EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL CALLAO* . Lima: USIL.
- Machola, C. (2011). *EL TRABAJO EN EQUIPO COMO UNA OPCIÓN ESTRATÉGICA EN LA EMPRESA ACTUAL*. Murcia: Universidad de Murcia.

- Martinez, C. (2010). *GESTIÓN DE DIRECTORES Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SECUNDARIA – RED N° 7 DEL CALLAO*. Lima: Universidad San Ignacion De Loyola.
- Martínez, E. (2021). *Así repercute el clima laboral en tu salud mental*. México: Unidad Editorial Revistas. Obtenido de <https://cuidateplus.marca.com/salud-laboral/2021/12/09/asi-repercute-clima-laboral-salud-mental-179366.html>
- Montaña, A., y Torres, G. (2015). *CARACTERIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LINEAMIENTOS DE INTERVENCIÓN PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PROCESOS DE CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES. CASO EMPRESA SECTOR FINANCIERO*. Bogota: Universidad del Rosario.
- Municipalidad Provincial de Canchis. (2018). *PLAN DE DESARROLLO LOCAL CONCERTADO DE LA PROVINCIA DE CANCHIS AL 2030*. Canchis. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2547615/PDC_AL_2030.pdf.pdf
- Newstrom, D. (1992). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de Ciencia y Tecnología*, 25-29.
- O’Neil, H. F., Jr., C., K., G. K., y Brown, R. (1997). Use of networked simulations as a context to measure team competencies. *Workforce readiness: Competencies and assessment*, 411-452.
- Rios, R. (2004). *EL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS DECISIONES ORGANIZATIVAS. UN ESTUDIO DE CASOS EN EL CENTRO EDUCATIVO ESTATAL 0019*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

- Rodríguez, R. (2009). La cultura organizacional un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87722106.pdf>
- Rousseau, V., Aube, C., y Savoie, A. (2006). A review and an integration of frameworks. , 37(5), . . . *Small Group Research*, 540-570.
- Ruiz, J. (2024). *Glosario de términos de uso frecuente en la investigación*. México: Universidad de Colima. Obtenido de https://recursos.ucol.mx/tesis/glosario_terminos_investigacion.php?letter=M
- Ruíz, Y., y Naranjo, J. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: Una mirada desde la difusión en revistas científicas. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 285 – 307.
- Sánchez, M., y De la Garza, M. (2013). *Cultura y estrategia en las instituciones de Educación superior*.
- Schein, E. (2004). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona: Plaza & Janés.
- Schneider, B. (2000). The psychological life of organizations. *Handbook of organizational culture and climate*, 17-23.
- Serna, A., y Luna, E. (2011). Valores y competencias para el ejercicio de la docencia. . *Scielo*, 1-17.
- Stephen P., R. (2004). *Comportamiento organizacional* (Decima ed.). México: Pearsio.
- Stevens, M. J., y Campion, M. A. (1994). The knowledge, skill, and ability requirements for teamwork . *Implications for human resource management. Journal of Management*, 503-530.

- Stogdill, R. (2011). *Liderazgo y gestión*. Obtenido de <http://es.slideshare.net/habilidades22/a-n-a-l-liderazgo-ralph-blanchard-gestional>
- Stuart, H. (1990). *Cultural identity and diaspora*. Londres: J . Rutherford.
- Tagiuri, R., y Litwin. (1968). *Organizational climate: Explorations of a concept*. Boston: Harvard Business School.
- Tamayo, I., Gutierrez, L., y Martinez, F. (2007). *La percepción de la necesidad del cambio estratégico como fuente de ventaja competitiva. Una aproximación teórica*. . Madrid: El comportamiento de la empresa ante entornos dinámicos: XIX Congreso anual y XV Congreso Hispano Frances.
- Távora, A. (2021). *Clima institucional percibido por el personal docente, administrativo, de servicio y directivo de la IE Andrés Avelino Cáceres - km 50 del distrito de Chulucanas, antes y durante el confinamiento-2020*. Piura: Universidad de Piura. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/edb1572b-ecab-4c3f-b9cb-15447f484074/content>
- Toro, L. (2015). *LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS ORGANIZACIONES ACTUALES*. Bogota: Universidad Militar Nueva Granada.
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F. X., París, G., y Cela, J. M. (2011). *COMPETENCIA DE TRABAJO EN EQUIPO: DEFINICIÓN Y CATEGORIZACIÓN*. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 15(3), 329-344.
- UNESCO. (1982). *Declaración de México sobre las Políticas Culturales. Conferencia Mundial sobre las Políticas Culturales*. México D.F.

Unidad de Estadística Educativa - Ministerio de Educación. (2023). *ESCALE (estadística de la calidad educativa)*. Lima: Ministerio de Educación. Recuperado el 29 de octubre de 2018, de <http://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padron-de-iiie;jsessionid=11d5624c8227c6cce4711084d351>

Vroom, V. H. (1973). A new Look at managerial Decision Making. *organizational dynamics*, 66 – 80.

Wenzel, M. (2002). *Dilemmas of cooperation and compliance: identity, justice and norms. Trabajo presentado en el 18° Coloquio de Estudios del Grupo Europeo de Organizaciones. 4 a 6 de julio. Barcelona.*

ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
|---|--|---|-----------------------|---|--|
| PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | 1 | | TIPO Básica o pura NIVEL Correlacional DISEÑO No experimental POBLACIÓN Se tomará como muestra a los docentes de la IE Inmaculada Concepción del distrito de Sicuani, provincia de Canchis y de la región Cusco en el Periodo 2022; que suman 84 docentes. MUESTRA Método probabilístico TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario PARADIGMA DE INVESTIGACIÓN Positivista ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN Cuantitativo |
| ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con la cultura institucional en la “Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022? | Determinar la relación del trabajo en equipo con la cultura institucional en la Institución Educativa Secundaria “Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022. | El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la cultura institucional en la Institución Educativa Secundaria “Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022. | Trabajo en equipo | a) Logros institucionales. b) Identificación de los docentes. c) Comunicación asertiva. | |
| PROBLEMAS ESPECÍFICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPÓTESIS ESPECIFICAS | 2 | | |
| a) ¿En qué medida los logros institucionales se relacionan con la cultura institucional en la Institución Educativa Secundaria “Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022? b) ¿En qué medida la identificación de los docentes se relaciona con la cultura institucional en la Institución Educativa Secundaria “Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022? c) ¿En qué medida la comunicación asertiva se relaciona con la cultura institucional en la Institución Educativa Secundaria “Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022? | a) Determinar la relación de los logros institucionales con la cultura institucional en la Institución Educativa Secundaria “Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022. b) Determinar la relación de la identificación de los docentes con la cultura institucional en la Institución Educativa Secundaria “Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022. c) Determinar la relación de la comunicación asertiva con la cultura institucional en la Institución Educativa Secundaria “Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022. | a) Los logros institucionales se relacionan significativamente con la cultura institucional en la Institución Educativa Secundaria “Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022. b) La identificación de los docentes se relaciona significativamente con la cultura institucional en la Institución Educativa Secundaria “Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022. c) La comunicación asertiva se relaciona significativamente con la cultura institucional en la Institución Educativa Secundaria “Inmaculada Concepción” Sicuani- Cusco. 2022. | Cultura institucional | a) Valores direccionales b) Valores de los docentes | |

ANEXO 02 MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS

| VARIABLE 1 | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | INSTRUMENTO |
|------------------------------|--------------------------------|---|---|--------------------|
| TRABAJO EN EQUIPO | Logro institucional | Formulación de los objetivos | Tanto docentes y el director(a) trabajan en la formulación de objetivos anuales de la IE. | Cuestionario |
| | | Logro de los objetivos | Ud. es participe del logro de objetivos en su IE. | |
| | | Evaluación de objetivos | Existe una evaluación constante de los objetivos institucionales. | |
| | Identificación de los docentes | Identificación con el equipo | Ud. percibe que cada uno de los miembros se identifica con el equipo de trabajo. | |
| | | Identificación con los objetivos | Todos los docentes de la IE se identifican con los objetivos institucionales. | |
| | Comunicación asertiva | Aceptación asertiva de las ideas contrarias | Ud. no tiene miedo de dar a conocer sus ideas en su IE. | |
| | | Respeto a los integrantes del equipo | Ud. siente que los demás docentes y el director lo respetan y respetan du forma de pensar | |
| | | Dialogo asertivo | Durante mi trabajo, mantengo un diálogo asertivo con mis compañeros de trabajo. | |
| | VARIABLE 2 | DIMENSIONES | INDICADORES | |
| CULTURA INSTITUCIONAL | Valores direccionales | Honestidad | El director(a) muestra honestidad en sus palabras y acciones. | |
| | | Responsabilidad | El director(a) realiza sus labores con responsabilidad. | |
| | | Puntualidad | El director(a) muestra puntualidad en sus quehaceres dentro de la IE. | |
| | | Respeto | Ud. percibe respeto por parte del director(a). | |
| | Valores de los docentes | Honestidad | La mayoría de los docentes de la IE muestran honestidad en sus palabras y acciones. | |
| | | Responsabilidad | Gran parte de los docentes realiza sus labores con responsabilidad. | |
| | | Puntualidad | Los docentes muestran puntualidad dentro de la IE. | |
| | | Respeto | Ud. percibe respeto por parte de los demás docentes. | |

ANEXO 03

SOLICITUD A LA IE PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS (RECIBIDO)

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

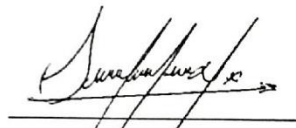
SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E SECUNDARIA INMACULADA CONCEPCION DE SICUANI, Mg. German Huahualuque Flores

Nosotros

Karen Sumire Mamani identificada con DNI N.º 72550536, con domicilio en la Calle Arco Iris N° 153 y Jose Maria Pilares Suca identificado con DNI. N.º 70054657 con domicilio En Jirón Miguel Grau N° 284. Ante Ud. Respetuosamente nos presentamos y exponemos lo siguiente. Que estamos realizando un estudio titulado "TRABAJO EN EQUIPO Y CULTURA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "INMACULADA CONCEPCIÓN" SICUANI- CUSCO. 2022". Por lo cual siendo usted la máxima autoridad, le solicitamos tenga a bien autorizarnos la realización de dichas encuestas que contribuirá a nuestra investigación.

POR LO EXPUESTO: Ruego a usted acceder a nuestra solicitud.

Sicuani, 21 noviembre del 2022



Karen Sumire Mamani

DNI: 72550536



Jose Maria Pilares Suca

DNI: 70054657



ANEXO 04

CONSTANCIAS PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO



CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA I.E SECUNDARIA INMACULADA CONCEPCION DE SICUANI, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la señorita Br. Karen Sumire Mamani y el señor Br. José María Pilares Suca de la Escuela Profesional de Educación Secundaria y Primaria de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, solicitaron el permiso correspondiente de APLICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA I.E SECUNDARIA INMACULADA CONCEPCION DE SICUANI. Por lo que la comunidad educativa a mi cargo agradece y felicita el interés de los investigadores.

Se expide la presente a petición del interesado y para los fines que le convengan.

Sicuani, Noviembre del 2022





PERÚ

Ministerio de Educación

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

Bodas de Diamante



Institución Educativa "INMACULADA CONCEPCIÓN"

CONSTANCIA

EL SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E COLEGIO INMACULADA CONCEPCION DE SICUANI, QUE SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que, la señorita Br. **KAREN SUMIRE MAMANI** y el señor Br. **JOSÉ MARÍA PILARES SUCA** de la Escuela Profesional de Educación Secundaria y Primaria de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, han aplicado el instrumento de la tesis intitulada: "TRABAJO EN EQUIPO Y CULTURA INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "INMACULADA CONCEPCIÓN" SICUANI-CUSCO 2022. Asesorados por el Dr. **JAIME AUCCA MARIN**. Por lo que la comunidad educativa a mi cargo agradece y felicita el interés de los investigadores.

Se expide la presente a petición de los interesados y para los fines que le convengan.

Sicuni, Diciembre del 2022



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA Y PRIMARIA
Mg. GUSTAVO HUASCA FLORES
DIRECTOR
I.E. "INMACULADA CONCEPCIÓN" SICUANI

ANEXO 05

VALIDACION DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "TRABAJO EN EQUIPO Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA INMACULADA CONCEPCION SICUANI-CUSCO. 2022".

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para docentes

INVESTIGADORES: Bach. Sumire Mamani, Karen
Bach. Pilares Suca, Jose Maria

DATOS DEL EXPERTO

NOMBRES Y APELLIDOS: Judit Javier Ramos
CARGO E INSTITUCION DONDE LABORA: Directora UGEL- Canchis
LUGAR Y FECHA: Sicuani 23-11-2022

| CRITERIO | INDICADOR | CRITERIOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-60% | Muy Bueno 61-80% | Excelente 81-100% |
|------------|-------------------|--|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Forma | 1.Redacción | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios. | | | | | X |
| | 2.Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado. | | | | X | |
| | 3.Objetivos | Esta expresado en conducta observables. | | | | X | |
| Contenido | 4.Actualidad | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | X |
| | 5.Suficiencia | Los ítems son adecuados en calidad y profundidad. | | | | X | |
| | 6.Intencionalidad | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. | | | | X | |
| Estructura | 7.Organización | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | | | | X | |
| | 8.Consistencia | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación. | | | | X | |
| | 9.Coherencia | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables | | | | X | |
| | 10.Metodología | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | | | | X | |

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación
Debe corregirse

PROMEDIO DE VALORACION: 85



Firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "TRABAJO EN EQUIPO Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA INMACULADA CONCEPCION SICUANI-CUSCO, 2022".

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para docentes

INVESTIGADORES: Bach. Sumire Mamani, Karen
Bach. Pilares Suca, Jose Maria

DATOS DEL EXPERTO

NOMBRES Y APELLIDOS: Patricia Roxana Paredes Centeno

CARGO E INSTITUCION DONDE LABORA: Especialista - UGEL - Canchis

LUGAR Y FECHA: Sicuani 28-11-2022

| CRITERIO | INDICADOR | CRITERIOS | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|------------|-------------------|--|------------|---------|--------|-----------|-----------|
| | | | 0-20% | 21-40% | 41-60% | 61-80% | 81-100% |
| Forma | 1.Redacción | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios. | | | | | X |
| | 2.Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado. | | | | | X |
| | 3.Objetivos | Esta expresado en conducta observables. | | | | X | |
| Contenido | 4.Actualidad | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | | X |
| | 5.Suficiencia | Los ítems son adecuados en calidad y profundidad. | | | | X | |
| | 6.Intencionalidad | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. | | | | X | |
| Estructura | 7.Organización | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | | | | X | |
| | 8.Consistencia | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación. | | | | X | |
| | 9.Coherencia | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables | | | | X | |
| | 10.Metodología | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | | | | X | |

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

PROMEDIO DE VALORACION: 87

REGIÓN DE SUCRE
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CANCHIS

Mg. Patricia Roxana Paredes Centeno
ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN
Firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "TRABAJO EN EQUIPO Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA INMACULADA CONCEPCION SICUANI-CUSCO. 2022".

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta para docentes

INVESTIGADORES: Bach. Sumire Mamani, Karen
Bach. Pilares Suca, Jose Maria

DATOS DEL EXPERTO

NOMBRES Y APELLIDOS: Lino Alex Ramos Salas

CARGO E INSTITUCION DONDE LABORA: Jefe Area de Gestión Institucional - UGEL - Conchis

LUGAR Y FECHA: Sicuani 28-11-2022

| CRITERIO | INDICADOR | CRITERIOS | Deficiente 0-20% | Regular 21-40% | Bueno 41-60% | Muy Bueno 61-80% | Excelente 81-100% |
|------------|-------------------|--|---------------------|-------------------|-----------------|---------------------|----------------------|
| Forma | 1.Redacción | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios. | | | | X | |
| | 2.Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado. | | | | | X |
| | 3.Objetivos | Esta expresado en conducta observables. | | | | X | |
| Contenido | 4.Actualidad | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología. | | | | X | |
| | 5.Suficiencia | Los ítems son adecuados en calidad y profundidad. | | | | X | |
| | 6.Intencionalidad | El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación. | | | | | X |
| Estructura | 7.Organización | Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación. | | | | X | |
| | 8.Consistencia | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación. | | | | X | |
| | 9.Coherencia | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables | | | | X | |
| | 10.Metodología | La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico. | | | | X | |

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

PROMEDIO DE VALORACION: 85


 FIRMA DEL EXPERTO

ANEXO N° 07

BASE DE DATOS (DATA) EN EL PROGRAMA ESTADÍSTICO SPSS

Resultado.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

4: Visible: 23 de 23 variables

| | V01 | V02 | V03 | V04 | V05 | V06 | V07 | V08 | V09 | V10 | V11 | V12 | V13 | V14 | V15 | V16 | LI | IT | CA | VD | VDOC | TE | CI | var | var | var | var | var | var | var | var | var |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|------|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | | |
| 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 6 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | | | | | | | | | |
| 7 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 8 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 9 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | | |
| 11 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 12 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 13 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | | | | | | | | | |
| 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | |
| 16 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 18 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 21 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | | |
| 22 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 23 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | | | | | | | | | |
| 24 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 25 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 26 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 27 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | | |
| 28 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 29 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 30 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 31 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | | | | | | | | | |
| 33 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 34 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 35 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 36 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 37 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

7°C Soleado 08:59 26/04/2023

| | V01 | V02 | V03 | V04 | V05 | V06 | V07 | V08 | V09 | V10 | V11 | V12 | V13 | V14 | V15 | V16 | LI | IT | CA | VD | VDOC | TE | CI | var | var | var | var | var | var | var | var | var |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|------|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 38 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | | |
| 39 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 40 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 41 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 42 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 43 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 44 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | | |
| 45 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 46 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 47 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | | | | | | | | | |
| 48 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 49 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | | | | | | | | | | |
| 50 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 51 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 52 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 53 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 54 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 55 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | | |
| 56 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 57 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 58 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 59 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 60 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 61 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | | |
| 62 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 63 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 64 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | | | | | | | | | |
| 65 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | | | | | | | | | |
| 66 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | | | | | | | | | |
| 67 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 68 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | | | | | | | | | |
| 69 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 70 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 71 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |
| 72 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | | |
| 73 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | | |
| 74 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | | |

*Resultados.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

4: Visible: 23 de 23 variables

| | V01 | V02 | V03 | V04 | V05 | V06 | V07 | V08 | V09 | V10 | V11 | V12 | V13 | V14 | V15 | V16 | LI | IT | CA | VD | VDOC | TE | CI | var | var | var | var | var | var | var | var |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|------|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 50 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | |
| 51 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 52 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 53 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 54 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 55 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 56 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | |
| 57 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 58 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | | | | | | | | |
| 59 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | |
| 60 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 61 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 62 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 63 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | |
| 64 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | | | | | | | | |
| 65 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | | | | | | | | |
| 66 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | | | | | | | | |
| 67 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | |
| 68 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | | | | | | | | |
| 69 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 70 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 71 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 72 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 73 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | |
| 74 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 75 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | | | | | | | | |
| 76 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | |
| 77 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 78 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | |
| 79 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 80 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | | | | |
| 81 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | | | | | | | | |
| 82 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | | | | | | | | |
| 83 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | | | | | | | | |
| 84 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | | | | | | | | |
| 85 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 86 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Español (España, internacional)
Teclado Latinoamérica

Para cambiar entre métodos de entrada, presiona la tecla Windows+Espacio.

7°C Soleado 09:00 26/04/2023

ANEXO N° 08
EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS DE APLICACIÓN

Figura 16 *Institución Educativa Secundaria Inmaculada Concepción. Sicuani-Cusco*



Nota. Evidencia fotográfica tomada en la aplicación del instrumento

Figura 17 *Tesistas en la aplicación del instrumento*



Nota. Evidencia fotográfica tomada en la aplicación del instrumento

Figura 18 *Tesistas encuestando al director de la IE*



Nota. Evidencia fotográfica tomada en la aplicación del instrumento

Figura 19 *Tesistas durante la aplicación del instrumento a un docente (1)*



Nota. Evidencia fotográfica tomada en la aplicación del instrumento

Figura 20 *Tesistas durante la aplicación del instrumento a un docente (2)*



Nota. Evidencia fotográfica tomada en la aplicación del instrumento

Figura 21 *Tesistas durante la aplicación del instrumento a un docente (3)*



Nota. Evidencia fotográfica tomada en la aplicación del instrumento

Figura 22 *Tesistas durante la aplicación del instrumento a un docente (4)*



Nota. Evidencia fotográfica tomada en la aplicación del instrumento

Figura 23 *Tesistas durante la aplicación del instrumento a un docente (5)*



Nota. Evidencia fotográfica tomada en la aplicación del instrumento

Figura 24 *Tesistas durante la aplicación del instrumento a un docente (6)*



Nota. Evidencia fotográfica tomada en la aplicación del instrumento

Figura 25 *Tesistas durante la aplicación del instrumento a un docente (7)*



Nota. Evidencia fotográfica tomada en la aplicación del instrumento

ANEXO 09

MAPA SATELITAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Figura 26 *Ubicación satelital a nivel mundial de la IE*



Nota. Obtenido de Google Earth

Figura 27 *Ubicación satelital a nivel nacional de la IE*



Nota. Obtenido de Google Earth

Figura 28 *Ubicación satelital a nivel local de la IE*



Nota. Obtenido de Google Earth

ANEXO 10

CUESTIONARIOS APLICADOS

CUESTIONARIO

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

TESIS

**TRABAJO EN EQUIPO Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "INMACULADA
CONCEPCIÓN" SICUANI- CUSCO. 2022.**

OBJETIVO: Recoger información para determinar la relación del trabajo en equipo con la cultura institucional en la Institución Educativa Secundaria "Inmaculada Concepción" Sicuani- Cusco. 2022.

Género: Femenino: _____ Masculino: X

Grado: Segundo

| | | ESCALA DE VALORACIÓN | | | | |
|---|---|-------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------|--------------------|-------------------------------|
| | | TOTALMENTE EN DESACUERDO 1 | EN DESACUERDO 2 | NI DEACUERDO NI DESACUERDO 3 | DE ACUERDO 4 | TOTALMENTE DE ACUERDO 5 |
| TRABAJO EN EQUIPO | | | | | | |
| LOGRO INSTITUCIONAL | | | | | | |
| 1 | Tanto docentes y el director(a) trabajan en la formulación de objetivos anuales de la IE. | | | | X | |
| 2 | Ud. es participe del logro de objetivos en su IE. | | | | X | |
| 3 | Existe una evaluación constante de los objetivos institucionales. | | | X | | |
| IDENTIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES | | | | | | |
| 4 | Ud. percibe que cada uno de los miembros se identifica con el equipo de trabajo. | | | | X | |
| 5 | Todos los trabajadores de la IE se identifican con los objetivos institucionales. | | | X | | |
| COMUNICACIÓN ASERTIVA | | | | | | |
| 6 | Ud. no tiene miedo de dar a conocer sus ideas en su IE. | | | | X | |
| 7 | Ud. siente que los demás docentes y el director lo respetan y respetan su forma de pensar | | | X | | |
| | Durante mi trabajo, mantengo un diálogo asertivo con mis compañeros de trabajo. | | | | | X |

| CULTURA INSTITUCIONAL | | | | | |
|-------------------------|---|--|--|---|---|
| VALORES DIRECCIONALES | | | | | |
| 8 | El director(a) muestra honestidad en sus palabras y acciones. | | | X | |
| 9 | El director(a) realiza sus labores con responsabilidad. | | | X | |
| | El director(a) muestra puntualidad en sus quehaceres dentro de la IE. | | | | X |
| | Ud. percibe respeto por parte del director(a). | | | X | |
| VALORES DE LOS DOCENTES | | | | | |
| 10 | La mayoría de los docentes de la IE muestran honestidad en sus palabras y acciones. | | | X | |
| 11 | Gran parte de los docentes realiza sus labores con responsabilidad. | | | | X |
| 12 | Los docentes muestran puntualidad dentro de la IE. | | | | X |
| 13 | Ud. percibe respeto por parte de los demás docentes. | | | X | |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...

CUESTIONARIO

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

TESIS

**TRABAJO EN EQUIPO Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "INMACULADA
CONCEPCIÓN" SICUANI- CUSCO. 2022.**

OBJETIVO: Recoger información para determinar la relación del trabajo en equipo con la cultura institucional en la Institución Educativa Secundaria "Inmaculada Concepción" Sicuani- Cusco. 2022.

Género: Femenino: _____ Masculino: X
Grado: 3º

| | | ESCALA DE VALORACIÓN | | | | |
|---|--|--------------------------|---------------|----------------------------|------------|-----------------------|
| | | TOTALMENTE EN DESACUERDO | EN DESACUERDO | NI DEACUERDO NI DESACUERDO | DE ACUERDO | TOTALMENTE DE ACUERDO |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| TRABAJO EN EQUIPO | | | | | | |
| LOGRO INSTITUCIONAL | | | | | | |
| 1 | Tanto docentes y el director(a) trabajan en la formulación de objetivos anuales de la IE. | | | | ✓ | |
| 2 | Ud. es participe del logro de objetivos en su IE. | | | | ✓ | |
| 3 | Existe una evaluación constante de los objetivos institucionales. | | | | ✓ | |
| IDENTIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES | | | | | | |
| 4 | Ud. percibe que cada uno de los miembros se identifica con el equipo de trabajo. | | | | | |
| 5 | Todos los trabajadores de la IE se identifican con los objetivos institucionales. | | ✓ | | | |
| COMUNICACIÓN ASERTIVA | | | | | | |
| 6 | Ud. no tiene miedo de dar a conocer sus ideas en su IE. | | | | ✓ | |
| 7 | Ud. siente que los demás docentes y el director lo respetan y respetan su forma de pensar. | | | | ✓ | |
| | Durante mi trabajo, mantengo un dialogo asertivo con mis compañeros de trabajo. | | | | ✓ | |

CULTURA INSTITUCIONAL

| VALORES DIRECCIONALES | | | | | |
|--------------------------------|---|--|---|--|---|
| 8 | El director(a) muestra honestidad en sus palabras y acciones. | | | | ✓ |
| 9 | El director(a) realiza sus labores con responsabilidad. | | | | ✓ |
| | El director(a) muestra puntualidad en sus quehaceres dentro de la IE. | | ✓ | | 1 |
| | Ud. percibe respeto por parte del director(a). | | ✓ | | |
| VALORES DE LOS DOCENTES | | | | | |
| 10 | La mayoría de los docentes de la IE muestran honestidad en sus palabras y acciones. | | ✓ | | |
| 11 | Gran parte de los docentes realiza sus labores con responsabilidad. | | | | ✓ |
| 12 | Los docentes muestran puntualidad dentro de la IE. | | | | ✓ |
| 13 | Ud. percibe respeto por parte de los demás docentes. | | ✓ | | |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...

CUESTIONARIO

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL
CUSCO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN**

TESIS

**TRABAJO EN EQUIPO Y CULTURA INSTITUCIONAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "INMACULADA
CONCEPCIÓN" SICUANI- CUSCO. 2022.**

OBJETIVO: Recoger información para determinar la relación del trabajo en equipo con la cultura institucional en la Institución Educativa Secundaria "Inmaculada Concepción" Sicuani- Cusco. 2022.

Género: Femenino: _____ Masculino: X
Grado: 5^{to}

| | | ESCALA DE VALORACIÓN | | | | |
|---|---|-------------------------------|--------------------|---------------------------------|-----------------|----------------------------|
| | | TOTALMENTE EN DESACUERDO 1 | EN DESACUERDO 2 | NI DEACUERDO NI DESACUERDO 3 | DE ACUERDO 4 | TOTALMENTE DE ACUERDO 5 |
| TRABAJO EN EQUIPO | | | | | | |
| LOGRO INSTITUCIONAL | | | | | | |
| 1 | Tanto docentes y el director(a) trabajan en la formulación de objetivos anuales de la IE. | | 2 | | | |
| 2 | Ud. es participe del logro de objetivos en su IE. | X | | | | |
| 3 | Existe una evaluación constante de los objetivos institucionales. | | | | X | |
| IDENTIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES | | | | | | |
| 4 | Ud. percibe que cada uno de los miembros se identifica con el equipo de trabajo. | | | | | X |
| 5 | Todos los trabajadores de la IE se identifican con los objetivos institucionales. | | | | X | |
| COMUNICACIÓN ASERTIVA | | | | | | |
| 6 | Ud. no tiene miedo de dar a conocer sus ideas en su IE. | | | | | X |
| 7 | Ud. siente que los demás docentes y el director lo respetan y respetan su forma de pensar | | | | X | |
| | Durante mi trabajo, mantengo un diálogo asertivo con mis compañeros de trabajo. | | | | X | |

| CULTURA INSTITUCIONAL | | | | | |
|-------------------------|---|---|--|---|--|
| VALORES DIRECCIONALES | | | | | |
| 8 | El director(a) muestra honestidad en sus palabras y acciones. | | | X | |
| 9 | El director(a) realiza sus labores con responsabilidad. | X | | | |
| | El director(a) muestra puntualidad en sus quehaceres dentro de la IE. | | | X | |
| | Ud. percibe respeto por parte del director(a). | | | X | |
| VALORES DE LOS DOCENTES | | | | | |
| 10 | La mayoría de los docentes de la IE muestran honestidad en sus palabras y acciones. | X | | | |
| 11 | Gran parte de los docentes realiza sus labores con responsabilidad. | | | X | |
| 12 | Los docentes muestran puntualidad dentro de la IE. | | | X | |
| 13 | Ud. percibe respeto por parte de los demás docentes. | | | X | |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN...

ANEXO 11

DISTRIBUCIÓN PARA CHI CUADRADO

P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el chi cuadrado tabulado, v = Grados de Libertad

| v/p | 0,001 | 0,0025 | 0,005 | 0,01 | 0,025 | 0,05 | 0,1 | 0,15 | 0,2 | 0,25 | 0,3 | 0,35 | 0,4 | 0,45 | 0,5 |
|-----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1 | 10,8274 | 9,1404 | 7,8794 | 6,6349 | 5,0239 | 3,8415 | 2,7055 | 2,0722 | 1,6424 | 1,3233 | 1,0742 | 0,8735 | 0,7083 | 0,5707 | 0,4549 |
| 2 | 13,8150 | 11,9827 | 10,5965 | 9,2104 | 7,3778 | 5,9915 | 4,6052 | 3,7942 | 3,2189 | 2,7726 | 2,4079 | 2,0996 | 1,8326 | 1,5970 | 1,3863 |
| 3 | 16,2660 | 14,3202 | 12,8381 | 11,3449 | 9,3484 | 7,8147 | 6,2514 | 5,3170 | 4,6416 | 4,1083 | 3,6649 | 3,2831 | 2,9462 | 2,6430 | 2,3660 |
| 4 | 18,4662 | 16,4238 | 14,8602 | 13,2767 | 11,1433 | 9,4877 | 7,7794 | 6,7449 | 5,9886 | 5,3853 | 4,8784 | 4,4377 | 4,0446 | 3,6871 | 3,3567 |
| 5 | 20,5147 | 18,3854 | 16,7496 | 15,0863 | 12,8325 | 11,0705 | 9,2363 | 8,1152 | 7,2893 | 6,6257 | 6,0644 | 5,5731 | 5,1319 | 4,7278 | 4,3515 |
| 6 | 22,4575 | 20,2491 | 18,5475 | 16,8119 | 14,4494 | 12,5916 | 10,6446 | 9,4461 | 8,5581 | 7,8408 | 7,2311 | 6,6948 | 6,2108 | 5,7652 | 5,3481 |
| 7 | 24,3213 | 22,0402 | 20,2777 | 18,4753 | 16,0128 | 14,0671 | 12,0170 | 10,7479 | 9,8032 | 9,0371 | 8,3834 | 7,8061 | 7,2832 | 6,8000 | 6,3458 |
| 8 | 26,1239 | 23,7742 | 21,9549 | 20,0902 | 17,5345 | 15,5073 | 13,3616 | 12,0271 | 11,0301 | 10,2189 | 9,5245 | 8,9094 | 8,3505 | 7,8325 | 7,3441 |
| 9 | 27,8767 | 25,4625 | 23,5893 | 21,6660 | 19,0228 | 16,9190 | 14,6837 | 13,2880 | 12,2421 | 11,3887 | 10,6564 | 10,0060 | 9,4136 | 8,8632 | 8,3428 |
| 10 | 29,5879 | 27,1119 | 25,1881 | 23,2093 | 20,4832 | 18,3070 | 15,9872 | 14,5339 | 13,4420 | 12,5489 | 11,7807 | 11,0971 | 10,4732 | 9,8922 | 9,3418 |
| 11 | 31,2635 | 28,7291 | 26,7569 | 24,7250 | 21,9200 | 19,6752 | 17,2750 | 15,7671 | 14,6314 | 13,7007 | 12,8987 | 12,1836 | 11,5298 | 10,9199 | 10,3410 |
| 12 | 32,9092 | 30,3182 | 28,2997 | 26,2170 | 23,3367 | 21,0261 | 18,5493 | 16,9893 | 15,8120 | 14,8454 | 14,0111 | 13,2661 | 12,5838 | 11,9463 | 11,3403 |
| 13 | 34,5274 | 31,8830 | 29,8193 | 27,6882 | 24,7356 | 22,3620 | 19,8119 | 18,2020 | 16,9848 | 15,9839 | 15,1187 | 14,3451 | 13,6356 | 12,9717 | 12,3398 |
| 14 | 36,1239 | 33,4262 | 31,3194 | 29,1412 | 26,1189 | 23,6848 | 21,0641 | 19,4062 | 18,1508 | 17,1169 | 16,2221 | 15,4209 | 14,6853 | 13,9961 | 13,3393 |
| 15 | 37,6978 | 34,9494 | 32,8015 | 30,5780 | 27,4884 | 24,9958 | 22,3071 | 20,6030 | 19,3107 | 18,2451 | 17,3217 | 16,4940 | 15,7332 | 15,0197 | 14,3389 |
| 16 | 39,2518 | 36,4555 | 34,2671 | 31,9999 | 28,8453 | 26,2962 | 23,5418 | 21,7931 | 20,4651 | 19,3689 | 18,4179 | 17,5646 | 16,7795 | 16,0425 | 15,3385 |
| 17 | 40,7911 | 37,9462 | 35,7184 | 33,4087 | 30,1910 | 27,5871 | 24,7690 | 22,9770 | 21,6146 | 20,4887 | 19,5110 | 18,6330 | 17,8244 | 17,0646 | 16,3382 |
| 18 | 42,3119 | 39,4220 | 37,1564 | 34,8052 | 31,5264 | 28,8693 | 25,9894 | 24,1555 | 22,7595 | 21,6049 | 20,6014 | 19,6993 | 18,8679 | 18,0860 | 17,3379 |
| 19 | 43,8194 | 40,8847 | 38,5821 | 36,1908 | 32,8523 | 30,1435 | 27,2036 | 25,3289 | 23,9004 | 22,7178 | 21,6891 | 20,7638 | 19,9102 | 19,1069 | 18,3376 |
| 20 | 45,3142 | 42,3358 | 39,9969 | 37,5663 | 34,1696 | 31,4104 | 28,4120 | 26,4976 | 25,0375 | 23,8277 | 22,7745 | 21,8265 | 20,9514 | 20,1272 | 19,3374 |
| 21 | 46,7963 | 43,7749 | 41,4009 | 38,9322 | 35,4789 | 32,6706 | 29,6151 | 27,6620 | 26,1711 | 24,9348 | 23,8578 | 22,8876 | 21,9915 | 21,1470 | 20,3372 |
| 22 | 48,2676 | 45,2041 | 42,7957 | 40,2894 | 36,7807 | 33,9245 | 30,8133 | 28,8224 | 27,3015 | 26,0393 | 24,9390 | 23,9473 | 23,0307 | 22,1663 | 21,3370 |
| 23 | 49,7276 | 46,6231 | 44,1814 | 41,6383 | 38,0756 | 35,1725 | 32,0069 | 29,9792 | 28,4288 | 27,1413 | 26,0184 | 25,0055 | 24,0689 | 23,1852 | 22,3369 |
| 24 | 51,1790 | 48,0336 | 45,5584 | 42,9798 | 39,3641 | 36,4150 | 33,1962 | 31,1325 | 29,5533 | 28,2412 | 27,0960 | 26,0625 | 25,1064 | 24,2037 | 23,3367 |
| 25 | 52,6187 | 49,4351 | 46,9280 | 44,3140 | 40,6465 | 37,6525 | 34,3816 | 32,2825 | 30,6752 | 29,3388 | 28,1719 | 27,1183 | 26,1430 | 25,2218 | 24,3366 |
| 26 | 54,0511 | 50,8291 | 48,2898 | 45,6416 | 41,9231 | 38,8851 | 35,5632 | 33,4295 | 31,7946 | 30,4346 | 29,2463 | 28,1730 | 27,1789 | 26,2395 | 25,3365 |
| 27 | 55,4751 | 52,2152 | 49,6450 | 46,9628 | 43,1945 | 40,1133 | 36,7412 | 34,5736 | 32,9117 | 31,5284 | 30,3193 | 29,2266 | 28,2141 | 27,2569 | 26,3363 |
| 28 | 56,8918 | 53,5939 | 50,9936 | 48,2782 | 44,4608 | 41,3372 | 37,9159 | 35,7150 | 34,0266 | 32,6205 | 31,3909 | 30,2791 | 29,2486 | 28,2740 | 27,3362 |
| 29 | 58,3006 | 54,9662 | 52,3355 | 49,5878 | 45,7223 | 42,5569 | 39,0875 | 36,8538 | 35,1394 | 33,7109 | 32,4612 | 31,3308 | 30,2825 | 29,2908 | 28,3361 |