

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO
EDUCATIVO



TRABAJO COLEGIADO Y CLIMA INSTITUCIONAL
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ILLATHUPA,
HUÁNUCO 2021

LINEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA
EDUCATIVA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN,
MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

TESISTA: ALFARO ABAD EGUILUZ MADELI

ASESOR: DR. CONTRERAS CANTO OMAR HANS

HUÁNUCO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi padre Celestino Celso Alfaro Díaz por su apoyo incondicional, comprensión y amor infinito a sus hijos. A mi hija Estefany Pardave Alfaro de quien recibo amor único e incomparable. A mi madre Felícita Abad Nolasco y a mi hermana Lía Ganiveth Alfaro Abad que desde el cielo guían mis pasos y son mi fortaleza para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento sincero:

A la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, a los magísteres y doctores que me enseñaron en la maestría con paciencia y cariño compartiéndome grandes experiencias.

Al director de la I.E. Illathupa Mg. Marco Antonio García Nieto por el apoyo en la ejecución de la presente tesis.

A mis hermanos Roosbelt y Raúl Alfaro Abad, por su apoyo y cariño en los momentos más difíciles de mi vida.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación contiene el informe de los aspectos más importantes del trabajo colegiado y clima institucional docente en la institución educativa Illathupa, Huánuco 2021; siendo un aporte al conocimiento científico en el campo de la educación. Tuvo como objetivo general: Determinar si el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye en el fortalecimiento del clima institucional de la Institución Educativa Illathupa de Huánuco. El método desarrollado fue con la finalidad de profundizar el análisis e interpretación de los resultados, donde se aplicó el diseño cuasi experimental en series de tiempo con un solo grupo, se trabajó con una muestra representativa conformada por 40 docentes de la Institución Educativa Illathupa de Huánuco, seleccionado con el tipo de muestreo no probabilístico intencional a criterio de la investigadora a quienes se le ha aplicado la ficha de observación como instrumento para recolectar los datos antes, durante y después de la aplicación del trabajo colegiado como estrategia metodológica. Para estimar los estadígrafos se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial y, para la contratación de la hipótesis se optó por una prueba no paramétrica, mediante los Rangos de Wilcoxon. Conclusión: El trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en el fortalecimiento del clima institucional de la Institución Educativa Illathupa de Huánuco, corroborado con un valor de Wilcoxon $Z = -5,621$ y un p-valor menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$.

Palabras claves: Trabajo colegiado, trabajo colaborativo, clima institucional.

ABSTRACT

The present research work contains the report of the most important aspects of the collegiate work and teaching institutional climate in the Illathupa educational institution, Huánuco 2021; being a contribution to scientific knowledge in the field of education. Its general objective was: To determine if the collegiate work as a methodological strategy contributes to the strengthening of the institutional climate of the Illathupa de Huánuco educational institution. The method developed was with the purpose of deepening the analysis and interpretation of the results, where the quasi-experimental design was applied in time series with a single group, working with a representative sample made up of 40 teachers from the Illathupa Educational Institution of Huánuco. , selected with the type of intentional non-probabilistic sampling at the discretion of the researcher to whom the observation sheet has been applied as an instrument to collect data before, during and after the application of collegiate work as a methodological strategy. To estimate the statisticians, descriptive and inferential statistics were used and, to contract the hypothesis, a non-parametric test was chosen, using the Wilcoxon Ranks. Conclusion: Collegiate work as a methodological strategy contributes favorably to strengthening the institutional climate of the Illathupa de Huánuco educational institution, corroborated with a Wilcoxon Z value = -5.621 and a p-value less than the significance level $\alpha = 0.05$.

Keywords: Collegiate work, collaborative work, institutional climate.

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INDICE	vi
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPITULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Fundamentación Del Problema De Investigación	13
1.2. Justificación E Importancia De La Investigación	18
1.3. Viabilidad De La Investigación	19
1.4. Formulación Del Problema	20
1.4.1. Problema General	20
1.4.2. Problemas Específicos.....	20
1.5. Formulación De Objetivos.....	20
1.5.1. Objetivo General	20
1.5.2. Objetivos Específicos.....	21
CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	22
2.1. Formulación De La Hipótesis.....	22
2.1.1. Hipótesis General	22
2.2.2. Hipótesis Específicas	22
2.2. Operacionalización De Las Variables	22
2.3. Definición Operacional De Las Variables	27
CAPITULO III. MARCO TEÓRICO	29
3.1. Antecedentes De La Investigación	29
3.1.1. Antecedentes Internacionales	29

3.1.2. Antecedentes Nacionales	30
3.1.3. Antecedentes Locales	34
3.2. Bases Teóricas.....	35
3.2.1. Clima Institucional.....	35
3.2.1.1. Motivación Laboral.	36
3.2.1.2. Responsabilidad Social de la persona.	37
3.2.1.3. Toma De Decisiones.	38
3.2.1.4. Relaciones Sociales.	39
3.2.1.5. Tolerancia Al Conflicto.	39
3.2.2. Trabajo Colegiado	41
3.2.2.1. Práctica Docente Individual.	43
3.2.2.2. Trabajo En Equipo.	45
3.2.2.2.1. Importancia De Trabajo En Equipo.	45
3.2.2.2.2. Diferencia Entre Grupo Y Equipo.	46
3.2.2.2.3. Principio De Cooperación.....	46
3.2.2.2.4. La Pertenencia Al Equipo.	46
3.2.2.2.5. Pertinencia.	46
3.2.2.2.6. Comunicación.....	47
3.2.2.2.7. La Toma De Decisiones Y Liderazgo.	47
3.2.2.3. Interacción Y La Comunicación Entre Pares.....	47
3.2.2.4. Interdependencia Positiva.	49
3.2.3. Tecnologías de Información y Comunicación (TICs)	49
3.2.3.1. La tecnología educativa.....	50
3.2.3.2. Tecnología educativa actual.....	50
3.2.3.3. Educación y tecnología educativa.....	51
3.2.4. Trabajo Colegiado y Colaborativo a distancia.....	52

3.2.5. Trabajo colegiado en entornos virtuales	52
3.3. Bases Conceptuales.....	52
3.3.1. Clima Institucional.....	52
3.3.2. Clima Laboral.....	53
3.3.3. Clima Organizacional.....	53
3.3.4. Equipo De Trabajo.....	53
3.3.5. Liderazgo	53
3.3.6. Relaciones Humanas	53
3.3.7. Satisfacción Laboral	54
3.3.8. Tolerancia.....	54
3.3.9. Tolerancia Social	54
3.3.10. Trabajo Colaborativo.....	54
3.3.11. Trabajo Colegiado	54
3.3.12. Trabajo En Equipo	55
CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO	56
4.1. Ámbito De Estudio	56
4.2. Tipo Y Nivel De Investigación.....	56
4.2.1. Tipo De Investigación. Tecnológica y aplicada.....	56
4.2.2. Nivel De Investigación:.....	57
4.3. Población Y Muestra	57
4.3.1. Descripción De La Población	57
4.3.2. Muestra Y Método De Muestreo	58
4.3.3. Criterios De Inclusión Y Exclusión	58
A) Criterios De Inclusión.....	58
B) Criterios De Exclusión	58
4.4. Diseño De Investigación	59

4.5. Técnicas E Instrumentos	59
4.5.1. Técnicas.....	59
A. Técnica De Observación.....	59
4.5.2. Instrumentos.....	59
4.5.2.1. Validación De Los Instrumentos Para La Recolección De Datos	60
4.5.2.2. Confiabilidad De Los Instrumentos Para La Recolección De Datos.....	60
4.6. Técnicas Para El Procesamiento Y El Análisis De Datos	60
4.7. Aspectos Éticos (Consentimiento Informado, Protocolos, Etc., Para Trabajos Que Se Realizan Con Personas O Animales).....	60
CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	61
5.1. Análisis Descriptivo	61
5.1.1. Escalas de medición respecto al clima institucional docente	61
5.1.2. Base de datos de las observaciones de inicio, proceso y salida	62
5.2. Contrastación de Hipótesis	97
5.3. Discusión de Resultados	109
5.4. Aporte Científico de la Investigación	112
CONCLUSIONES	114
SUGERENCIAS	115
REFERENCIAS.....	116
ANEXOS	125

INTRODUCCIÓN

La falta de comunicación, tolerancia y empatía entre los directivos, entre los docentes y entre los docentes y directivos repercuten negativamente en el desarrollo del clima institucional, siendo un impedimento en el logro de las metas trazadas como institución, esta dificultad hace que al momento de realizar trabajos en conjunto no se lleguen a acuerdos comunes y solidarios; por el contrario se evidencia la falta de coordinación y el individualismo reflejado en las tareas abrumadoras que reciben los estudiantes de parte de cada uno de los docentes. Por ello es importante la realización de trabajos colaborativos, consensuados con la participación activa de los agentes educativos; Es por ello que se realiza la reflexión y sensibilización con los docentes y directivos para el trabajo colegiado en las diversas actividades y programaciones de documentos y metas a fin de evitar los inconvenientes mencionados; el cual tiene como causa el trabajo individualizado de parte de cada docente, la poca comunicación e iniciativa de parte de los directivos para realizar acciones que fortalezcan el clima institucional, la falta de desarrollo de habilidades blandas y habilidades sociales en cada uno de los agentes educativos.

El trabajo colegiado va más allá de un trabajo grupal donde se reparten tareas entre los integrantes del grupo con la finalidad de dar cumplimiento a las funciones, porque aquí todos participan activamente buscando el bien común y el logro de metas y objetivos como institución el cual se ve reflejado en las comunicaciones asertivas y efectivas. La importancia del trabajo colegiado radica en que se desarrollan habilidades sociales como la motivación, el compromiso y la responsabilidad individual para responder con actitud positiva frente al equipo de trabajo, la toma de decisiones, las relaciones sociales positivas y la tolerancia al conflicto; las cuales se van desarrollando progresivamente y mediante el cual se va fortaleciendo los lazos de amistad para mejorar el clima institucional.

De esta manera se coincide con Gonzales (2018), quien afirma que el trabajo colegiado es una estrategia, que pretende cambiar la cultura individualista a una colaborativa para mejorar el desempeño docente y los procesos de gestión escolar, permitiendo la reflexión de los docentes sobre el que hacer educativo como proceso

participativo de toma de decisiones y definición de acciones, con los directivos, en la búsqueda de la mejora institucional.

Así mismo De la Cruz, (2019), dice que el trabajo colaborativo hace referencia a la activa participación entre todos los miembros que integran un equipo de trabajo, aportando opiniones e instrucciones con la finalidad de alcanzar metas comunes; por lo tanto, se puede afirmar que este tipo de trabajo busca el esfuerzo de todos para llegar a la meta trazada generando así mayor conocimiento entre los involucrados y optimizando los resultados planteados. El trabajo que realizan es dinámico y prima el compromiso laboral en torno a la confianza y el respeto en todo el equipo.

La presente investigación estudia la mejora del clima institucional de los docentes tras la aplicación del trabajo colegiado como estrategia metodológica en la Institución Illathupa de Huánuco, donde el problema fue detectado por la investigadora no solo con fines de superar dichas dificultades en la mencionada institución, sino para que dicha investigación sirva de base para investigaciones o estudios posteriores a nivel local, regional y nacional.

Finalmente, esta investigación se encuentra estructurada en cinco capítulos que se presentan a continuación:

El Capítulo I: Problema de investigación, se define detalladamente aspectos sobre el clima institucional y la aplicación del trabajo colegiado como estrategia metodológica en la institución Educativa Illathupa de Huánuco, donde planteamos objetivos, hipótesis, variables, así como la justificación e importancia de la investigación.

El Capítulo II: Sistema de hipótesis, donde se especifica las hipótesis de investigación, la operacionalización de las variables y las definiciones operacionales.

El capítulo III: Marco teórico, en el cual se presenta los antecedentes, fundamentos teóricos, concepciones y enfoques de conocimientos interdisciplinarios de investigadores, que sustentan la investigación.

El Capítulo IV: Marco metodológico, en cual se especifica el tipo y diseño, la población y muestra utilizadas, así como las técnicas y procedimientos del desarrollo de la investigación.

El Capítulo V: Resultados, se muestra los resultados más importantes de la investigación, mediante aplicación de la estadística como instrumento de medida. Discusión de resultados; así mismo se muestra la contrastación del trabajo de campo con el problema planteado, los antecedentes, las bases teóricas, la prueba de hipótesis y el aporte científico de esta investigación.

Finaliza el presente trabajo de investigación con las conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos.

CAPITULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación Del Problema De Investigación

A nivel mundial la emergencia sanitaria a causa del COVID 19, ha generado grandes cambios repentinos, como el cierre de diversas organizaciones, entre ellas las instituciones educativas; ocasionando que el trabajo presencial se vea afectada directamente, al establecerse un trabajo remoto que obligaba a todos los trabajadores a afrontar nuevos retos a través de los medios tecnológicos y el internet. Esta medida que fue realizada con la intervención de especialistas mundiales, quienes manifestaron como se debieran dar los procedimientos laborales para seguir cumpliendo con los objetivos pero teniendo en cuenta que se debe evitar la propagación del virus; las medidas tomadas respecto al trabajo a distancia, trabajo remoto y virtual ha generado en los trabajadores del sector educación problemas de ansiedad, estrés laboral, miedo por no cumplir su labor; aspectos que han influenciado directamente en el clima laboral. Según un estudio realizado por Mandomedia, empresa gestora de capital humano, en varios países de Latinoamérica, el 55 % de los participantes señaló que existía un buen clima laboral en sus empresas durante la pandemia. Sin embargo, el 23 % indicó que este se había vuelto más tenso y presentaba problemas de comunicación. (CONEXIONESAN, 2020).

Así mismo con la incorporación de las nuevas tecnologías a los diversos puestos de trabajo, los cambios de horarios, el trabajo a distancia que exige resultados y otras diversas situaciones que han surgido en los últimos años han provocado reacciones diversas en los trabajadores, así como también la afección en la salud. Además, la satisfacción laboral, la motivación en el trabajo y la comunicación representan fuentes de generación del estrés en los trabajadores, lo que influencia directamente en los resultados y las relaciones interpersonales dentro de las instituciones a la que pertenecen (Coduti et al.,2013).

Para evitar situaciones similares, las empresas deben brindar facilidades para que los trabajadores puedan encontrar un equilibrio entre su vida profesional y familiar, sin que ello repercuta en su salud mental.

Vaquerano et al. (2020), manifiestan:

El mundo laboral actual se ve impactado ante la presencia de la pandemia COVID-19 que comenzó en China (Wuhan) en diciembre del 2019 y que a lo largo de los primeros meses del año 2020 obligó a los países a tomar medidas drásticas como cierre de fronteras, suspensión del comercio y medidas restrictivas que evitaban que las y los colaboradores se presentaran a sus lugares de trabajo. Tanto a nivel nacional como internacional, la actividad empresarial sufrió y vio afectado su clima organizacional tanto en pequeñas, como medianas y grandes empresas (Vaquerano et al., 2020).

En el Perú, cuando se confirmaron los primeros casos de Covid-19, las autoridades también adoptaron las medidas sanitarias necesarias a fin de controlar el contagio masivo. Es así que en marzo del 2021 se decretó el distanciamiento social obligatorio, mediante el Decreto Supremo N° 008-2020-SA, inicialmente se comunicó que se daría por un período de 15 días. Se dispuso el cierre de fronteras, de establecimientos y otras organizaciones entre ellas todos los colegios públicos y privados a nivel nacional. Dicha acción tuvo un fuerte impacto en la educación ya que más 548 mil docentes y más de 9 millones de estudiantes aproximadamente fueron afectados. Así lo afirma el Ministerio de Educación ([MINEDU], 2020)

Bajo estas circunstancias de la emergencia sanitaria por la que atravesaba el país y todo el mundo, el Ministerio de Educación emitió la Resolución Ministerial N° 160-2020-MINEDU, estableciendo en el artículo I la apertura del período educativo de forma remota, implementándose a partir del 6 de abril la estrategia “Aprendo en Casa”, teniendo como objetivo afianzar la educación en tiempos de pandemia, lo que implicaba que los docentes debían de realizar el trabajo pedagógico ya no de manera presencial sino trabajar a través de diversos medios desde sus hogares, garantizando la continuidad de la enseñanza- aprendizaje y resguardando la integridad de toda la comunidad educativa.

Así también la Dirección Regional de Educación Huánuco, dirigida en ese entonces por el director regional Mg. Rosendo Serna Román, mediante Resolución

Directoral Regional N° 0687, de fecha 01 de junio del año 2020, aprobó la Directiva N° 012-2020-GRH-DREH/DGP, en donde se precisó las “Orientaciones complementarias para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones educativas y programas educativos públicos de la región Huánuco, frente al brote del COVID-19”

Sin embargo, no importando las circunstancias, sabemos que la educación es un factor determinante para el desarrollo de toda persona, pueblo o nación; ya que, es a través de ella que la persona logra superarse día a día y de esa manera también puede contribuir positivamente al desarrollo de su comunidad, región y país. Sin embargo, a pesar que es un proceso continuo que comienza en los hogares, las instituciones educativas juegan el rol más importante en la formación de sus estudiantes, pero si existe fallas en algún aspecto del sistema educativo ya no se contribuye de manera óptima con el objetivo propuesto.

Para garantizar el proceso de enseñanza y tener éxito en el aprendizaje de los estudiantes, los integrantes de la comunidad educativa deben cumplir y desarrollar aspectos fundamentales que contribuyan de manera positiva al logro de metas dentro de las instituciones, como por ejemplo la comprensión, el buen trato y la asertividad, para de esa manera dar cumplimiento al 5to compromiso de gestión que hace referencia a la convivencia escolar tal como refiere Ministerio de Educación del Perú ([MINEDU], 2015): “El cumplimiento de este Compromiso permitirá que la institución educativa se convierta en un espacio donde se aprenda a convivir y se logren los aprendizajes esperados, lo cual contribuye a la formación de ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables”(p. 27).

Todo esto considerando que el trabajo que realiza el docente es un trabajo social por naturaleza, y que por la misma razón forma seres sociables para que en un futuro se inserten en la sociedad, que mejor que enseñar con el ejemplo realizando trabajos en equipo.

MINEDU (2015) señala: El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios —los estudiantes— aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus

pares —docentes y directivos— y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación, que se advierte en la vida institucional, posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza.

Siendo así, a pesar de las circunstancias difíciles que atravesaba y atraviesa el sector educación es necesario evitar el deterioro en el clima institucional, ya que este aspecto repercute no solo en el trato entre docentes sino también en los aprendizajes de los estudiantes, es por eso que se requiere de un trabajo comprometido de todos los docentes, desde la iniciativa y promoción del buen clima de los directores, como lo mencionaba el Vice Ministro de Educación Idel Vexler, según lo informa la Agencia Peruana de Noticias [ANDINA] (2010), “Un ambiente institucional confiable, con principio de autoridad, innovador, en el que se respeta las normas, se trata bien al alumnado y hay buenas relaciones humanas, contribuye fuertemente a que el colegio brinde una formación de calidad a sus estudiantes”

Uno de los grandes problemas que se observa desde hace muchos años atrás y que se agudiza con los nuevos retos que deben enfrentar los docentes a raíz de la pandemia y el uso de la tecnología para realizar el trabajo pedagógico desde sus hogares, es la falencia en el clima laboral entre docentes y demás miembros dentro de las escuelas, el mismo que se evidencia al momento que realizan un trabajo individualizado. El clima institucional es un factor importante e imprescindible para la consecución de metas comunes por lo que es preocupante en cualquier organización.

Rodas C. (2011) refiere:

En los últimos años, los trabajadores en general se han mostrado insatisfechos con el clima organizacional imperante en las empresas, lo que se ha convertido en un factor de preocupación para muchos gerentes; el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que se debe prestar primordial atención a su personal. La productividad es el principal problema al que se enfrenta una organización y el talento humano es una parte decisiva de la solución. Si bien es cierto el aspecto económico es importante para la satisfacción laboral de los trabajadores, sin embargo, no es

lo único que determina la motivación; por lo tanto, se requiere brindar prioridad al aspecto personal como el trato amable generando comunicación asertiva entre los miembros de los equipos de trabajo ya que, si existe un clima laboral favorable las personas gozarán de bienestar emocional y satisfacción generando así mayor productividad.

Particularmente, las debilidades del clima laboral en las instituciones educativas en el ámbito de la región Huánuco, evidenció ciertas falencias, mostrando tal debilidad en diferentes instituciones, es más la región Huánuco desde hace algunos años atrás implementó el Proyecto Educativo Regional como política y enfoque educativo que debiera conducir los destinos en cuanto a desarrollo educativo de la región, pero lamentablemente no ha sido así ya que los cambios de gobierno y sobre todo en las Direcciones Regionales de Educación hacen que los aspectos de mejora se queden truncadas y los directivos y docentes poco o nada pueden hacer. Particularmente en la I.E. Illathupa de Huánuco, como en otras instituciones educativas del distrito desde el año 2020, este problema se agudizó debido a los tiempos difíciles de pandemia que enfrentamos todos los peruanos, razón por la cual el confinamiento y las preocupaciones por tener familiares enfermos, sumado a ello el trabajo virtual que tenían que realizar los docentes y pasar largos periodos de tiempo atendiendo a los estudiantes, realizando llamadas telefónicas para comunicarse con las familias y la participación rutinaria en las reuniones repercutieron a que no contribuyan de manera positiva al desarrollo de un buen clima institucional. Este problema repercutió en los estudiantes, quienes manifestaban no poder con tantos trabajos y tareas asignadas individualmente por cada docente, debido a que no había coordinación ni trabajo en equipo entre estos, por lo que cada uno buscaba un rumbo diferente, pero con el mismo objetivo que sin embargo no se logró concretar.

En estos tiempos de confinamiento, es necesario el cuidado de la salud de los trabajadores que deben tomar en cuenta las instituciones ya que el 66% de los colaboradores sostiene que los gestores de recursos humanos no están implementando estrategias orientadas a disminuir los niveles de estrés y ansiedad de los integrantes en sus equipos de trabajo. Es por ello que se requiere con urgencia implementar estrategias que ayuden a encontrar un equilibrio entre la vida

profesional y familiar sin que repercute en su salud mental en el rendimiento laboral (CONEXIONESAN, 2020).

Esta situación del problema del clima institucional, afecta a todos los miembros que forman parte de las instituciones educativas, pues se evidencian en la falta de comunicación, tolerancia y empatía entre los agentes educativos, lo que se ve reflejado de manera directa en los estudiantes. Los factores no se conocen con precisión pero, si este problema persiste en el tiempo, en un futuro no muy lejano los estudiantes tendrán problemas de insertarse en la sociedad y realizar trabajos colaborativos y los docentes continuarán agravando problemas del estrés y otros que ya desde ahora se observa; por estas razones, se realizó el presente estudio investigativo, con la cual se pretende mejorar el clima institucional de la institución educativa Illathupa de Huánuco a través del trabajo colegiado como estrategia metodológica.

Frente a esta situación problemática esta investigación se propuso la implementación y aplicación de estrategias innovadoras que puedan ayudar a mitigar los problemas que se presenta en el clima institucional, es así que a fin de mejorar las relaciones interpersonales, la comunicación efectiva, la motivación y la participación activa de los docentes y directivos de las instituciones educativas, se desarrolló con la implementación de reuniones de trabajo colegiado como una estrategia metodológica para mejorar el clima institucional lo cual conllevó a lograr buenos y mejores resultados en el aprendizaje de nuestros estudiantes aportando a sí a la calidad educativa.

1.2. Justificación E Importancia De La Investigación

El trabajo colegiado al ser una estrategia metodológica establecido por el Ministerio de Educación dentro de la jornada laboral de los docentes y directivos para mejorar la calidad de los aprendizajes y teniendo horas implementadas para la realización de dichas acciones, resultó conveniente aplicarlo para fortalecer el clima institucional de la I.E. Illathupa de Huánuco.

Así mismo el trabajo colegiado como estrategia metodológica, podría mejorar también el desempeño directivo y docente en el cumplimiento de sus funciones y su práctica pedagógica, los cuales son los principales motores para lograr una educación de calidad a la que aspiramos todos los peruanos, teniendo en cuenta que hoy más

nunca en medio de la coyuntura que ha generado la pandemia exige a los docentes y directivos enfrentar nuevos retos para resolver problemas complejos, por lo que se necesitan soluciones urgentes que beneficien a toda la comunidad educativa.

Por otro lado, las conclusiones finales que se generó en la presente investigación servirán como referencia bibliográfica para futuras investigaciones, así mismo la metodología empleada y los instrumentos elaborados en el presente trabajo servirán para la aplicación en diversas instituciones educativas; además la investigación tiene un aporte teórico en cuanto a trabajo colegiado se refiere.

Cabe mencionar, que el propósito fundamental fue fortalecer el clima institucional de la I.E. Illathupa de Huánuco a través de la implementación del trabajo colegiado como estrategia metodológica el cual podría mejorar las dimensiones del clima institucional. Así mismo cabe la posibilidad de la implementación y aplicación de dicha estrategia en todas las instituciones educativas de la región y el país, ya que se logró probar su eficiencia y si así lo desean los directivos de las diversas instituciones educativas.

Por último, la investigación es importante en la medida que nos permitirá estudiar y a la vez explicar la eficacia de la variable independiente (trabajo colegiado) frente a las dimensiones de la variable dependiente (clima institucional) en la institución educativa Illathupa de Huánuco, por ende, los resultados obtenidos permiten orientar en favor del fortalecimiento del clima institucional de la institución educativa antes mencionada. Es más, se considera importante por su aporte valioso a las ciencias de la educación, como implementación de política educativa y estrategias para las autoridades educativas de turno y más aún para directivos y docentes de la Educación Básica Regular del MINEDU.

1.3. Viabilidad De La Investigación

La investigación ha sido viable ya que se concretizó en el tiempo previsto de un semestre académico, además porque se contó con los recursos, la estrategia y la muestra de investigación necesarias para su aplicación en el tiempo previsto. Así también se contó con las redes de internet para acceder a la información requerida sobre el tema a estudiarse. Así mismo es viable porque se contó con la predisposición de los docentes de la muestra respectiva para el trabajo de investigación.

1.4. Formulación Del Problema

1.4.1. Problema General

¿De qué manera el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye en el fortalecimiento del clima institucional de la institución educativa Illathupa de Huánuco?

1.4.2. Problemas Específicos

1.- ¿De qué manera el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye en la mejora de la **motivación** de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco?

2.- ¿De qué manera el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye en la mejora de la **responsabilidad individual** de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco?

3.- ¿De qué manera el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye en la mejora de la **toma de decisiones** de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco?

4.- ¿De qué manera el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye en la mejora de las **relaciones sociales** de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco?

5.- ¿De qué manera el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye en la mejora de la **tolerancia al conflicto** de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco?

1.5. Formulación De Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar si el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye en el fortalecimiento del clima institucional de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

1.5.2. Objetivos Específicos

1. Comprobar si el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye en la mejora de la **motivación** de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.
- 2.- Comprobar si el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye en la mejora de la **responsabilidad individual** de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.
- 3.- Comprobar si el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye en la mejora de la **toma de decisiones** de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.
- 4.- Comprobar si el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye en la mejora de las **relaciones sociales** de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.
- 5.- Comprobar si el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye en la mejora de la tolerancia **al conflicto** de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

CAPITULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación De La Hipótesis

2.1.1. Hipótesis General

Ha: El trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en el fortalecimiento del clima institucional de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

Ho: El trabajo colegiado como estrategia metodológica no contribuye en el fortalecimiento del clima institucional de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

2.2.2. Hipótesis Específicas

1.- El trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la mejora de la motivación de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

2.- El trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la mejora de la responsabilidad individual de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

3.- El trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la mejora de la toma de decisiones de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

4.-El trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la mejora de las relaciones sociales de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

5.-El trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la tolerancia al conflicto de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

2.2. Operacionalización De Las Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTOS
VARIABLE	Práctic	Compromiso	✓ Evidencian compromiso con	

LE INDEPENDIENTE: TRABAJO COLEGIAL	a docente e individual	Iniciativa	lo que hacen ✓ Aportes al trabajo con iniciativa ✓ Participación activa en talleres y capacitaciones, sobre las habilidades blandas y la actualización y manejo de las TICs. ✓ Liderazgo a través de la horizontalidad administrativa.	*Módulos de interaprendizaje en Talleres y capacitaciones sobre las habilidades blandas, actualización y manejo de los tics y la horizontalidad administrativa. *Sesiones de aprendizaje *Guías de práctica
		Liderazgo		
		Participación		
	Interacción entre pares	Trabajos colaborativos en equipo.	✓ Promueven trabajos y reuniones colaborativos ✓ Realizan la autoevaluación y la coevaluación ✓ Acciones con responsabilidad compartida para el logro de metas comunes ✓ Brindan ayuda mutua y solidaridad con los integrantes del grupo ✓ Trato empático y asertivo	
		Evaluación, autoevaluación y coevaluación		
		Responsabilidad compartida		
		Solidaridad y ayuda mutua		
		Empatía, asertividad y escucha activa		
	Interdependencia positiva	Éxito individual y social	✓ Compromiso con el éxito propio y de las demás personas ✓ Compromiso de participación activa en el equipo. ✓ Cooperación	
		Compromiso		
Cooperación				
VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA INSTITUCIONAL	Motivación laboral	Motivación intrínseca de dar lo mejor de uno mismo	1.-Muestra motivación permanente en su labor pedagógica, cargo administrativo o alguna función que le toca desempeñar dentro y fuera de la I.E.	01 al 05 (5 ítems) *Ficha de observación N° 01 a los docentes. 1=Nunca 2= algunas
Capacidad para salir de la zona de confort		2.-En situaciones de problemas del trabajo virtual, asume nuevos retos que contribuyan a mejorar el trabajo pedagógico		

		Disposición de seguir aprendiendo	3.-Elige tareas retadoras con los que va aprender algo en el trabajo remoto, incluso si requieren más esfuerzo.	veces 3=Casi siempre 4= Siempre
		Manejo de emociones y estrés	4.-Cuando las cosas se ponen difíciles, es capaz de controlar sus emociones, reflexiona y piensa antes de opinar en las reuniones colegiadas.	
		Optimismo y persistencia	5.-Es capaz de enfrentar diversas dificultades y retos en el uso de la tecnología que involucre su labor docente y siempre sale de situaciones adversas con tranquilidad.	
	Responsabilidad individual.	Autonomía e iniciativa	6.-A la hora de tomar decisiones se siente en la capacidad de hacerlo, sin necesidad que otros lo hagan por el (ella)	06 al 10 (5 ítems) *Ficha de observación N° 02 a los docentes. 1=Nunca 2= algunas veces 3=Casi siempre 4= Siempre
		Ser auténticos	7.-Expresa sus opiniones asertivamente frente a sus colegas de trabajo para manifestar que es necesario un reajuste o un cambio de plan en situaciones que requiera.	
		Compromiso	8.-Se siente comprometido (a) a dar, en ocasiones, un esfuerzo adicional por el bien de su institución y comunidad educativa.	
		Seguridad en el trabajo que realiza	9.-Cuando empieza un trabajo propone acciones de que es lo que desea lograr y como se debe hacer.	
		Desarrollo del pensamiento creativo y crítico.	10.-Cuando realiza un trabajo asume el desarrollo del pensamiento creativo y crítico para el logro sistemático y se vale de estrategias y fuentes confiables.	

Toma de decisiones	Tomar Decisiones democráticas	11.-Toda decisión los toma en consenso con su equipo de trabajo teniendo en cuenta metas comunes.	11 al 15 (5 ítems) *Ficha de observación N° 03 a los docentes. 1=Nunca 2= algunas veces 3=Casi siempre 4= Siempre
	Capacidad de realizar coordinaciones	12.-La solución de los problemas y la planificación de todo trabajo los realiza en coordinación con sus colegas bajo la perspectiva común que prima sobre los intereses personales.	
	Análisis de alternativas	13.-Antes de tomar cualquier decisión primero analiza las diversas alternativas, así como los beneficios y consecuencias que pueden repercutir en todo el equipo de trabajo, por ello conoce, valora y gestiona adecuadamente toda información.	
	Compromiso en la realización de tareas para lograr metas propuestas.	14.-Reconoce que la toma de decisiones afecta o beneficia a todo el equipo, por lo que se siente comprometido (a) a aportar con ideas para disminuir riesgos en común.	
	Iniciativa	15.-Ante un conflicto toma las iniciativas para arreglar las diferencias que beneficien al equipo en común.	
	Relaciones sociales.	Apoyo	
Comunicación asertiva	17.-Dialoga sinceramente a través de la comunicación asertiva tratando de no ofender a los demás con sus palabras o actitudes.		
Relaciones interpersonales	18.-Valora más las relaciones con las personas que los		

	saludables	problemas o diferencias que tenga con ellos.	3=Casi siempre 4= Siempre
	Honestidad	19.-Mantiene un trato honesto y veraz en el entorno laboral es por ello que emite juicios, opiniones y apreciaciones veraces y objetivas sobre todo en este contexto de la pandemia	
	Observar los aciertos y desaciertos de los demás sin juzgarlos	20.-Promueve relaciones basadas en la confianza evitando la crítica destructiva.	
Tolerancia al conflicto.	Empatía	21.-Respetar los puntos de vista de sus colegas para resolver algunos conflictos de intereses.	21 al 25 (5 ítems)
	Comprensión	22.-Ayuda a los demás, siendo empático ante situaciones problemáticas.	*Ficha de observación N° 05 a los docentes.
	Toma de decisiones y manejo de conflictos	23.-Cuando se presenta situaciones problemáticas en la I.E. asume la responsabilidad de tomar la decisión y solucionar colegiadamente con los involucrados.	1=Nunca 2= algunas veces 3=Casi siempre 4= Siempre
	Capacidad para asumir responsabilidades	24.-Cuando un trabajo no resulta como se espera, admite su grado de responsabilidad.	
	Tolerancia	25.-Cuando algún colega no cumple con sus responsabilidades, evita enojarse y busca un mejor momento para hablar sobre lo sucedido.	

2.3. Definición Operacional De Las Variables

Variable independiente: Trabajo colegiado

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL
<p>Gonzales (2018), refiere que:</p> <p>El trabajo colegiado es una estrategia, que pretende cambiar la cultura individualista a una colaborativa para mejorar el desempeño docente y los procesos de gestión escolar, permitiendo la reflexión de los docentes sobre el que hacer educativo como proceso participativo de toma de decisiones y definición de acciones, con los directivos, en la búsqueda de la mejora institucional,</p> <p>Los problemas de convivencia afectan al clima de la comunidad educativa y disminuyen el rendimiento de los docentes y estudiantes, por tanto, es necesario realizar acciones de prevención para favorecer la convivencia el cual conllevará a la eficacia de la enseñanza - aprendizaje de los estudiantes. Para ello, es necesario que estén</p>	<p>El trabajo colegiado es una estrategia metodológica establecida por el Ministerio de Educación con la finalidad de lograr mejoras importantes en el aprendizaje y desarrollo de competencias de los estudiantes. Dicha estrategia puede ser aplicada también para mejorar las relaciones saludables entre los docentes en las instituciones educativas ya que considero que el clima institucional es sin duda un factor imprescindible para lograr los otros objetivos que conllevarán a lograr impartir una educación de calidad.</p> <p>el trabajo colegiado, bien para la planificación curricular (que incluye la planificación de las acciones para la consolidación de aprendizajes y refuerzo escolar), el trabajo en comisiones o cualquier otro objetivo que tenga, requiere planificación y tiempo suficiente para generar una comunidad de aprendizaje en la IE. Deben priorizarse estas acciones durante las semanas de gestión (MINEDU, 2020, p. 24)</p> <p>El trabajo colegiado como estrategia metodológica se aplicará en los docentes de la I.E. Illathupa a través de sesiones que involucren temas de mucho valor que ayuden a reflexionar y reconocer la importancia de mejorará el clima institucional como</p>

comprometidos toda la comunidad educativa. Gonzales (p. 12)	primer paso para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.
---	---

Variable dependiente: Clima institucional

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL
<p>El clima institucional es un factor muy importante que debe considerarse en toda institución u organización ya que de la percepción que los integrantes tengan de está depende directamente en el rendimiento de los trabajadores.</p> <p>Según Rodríguez: El clima organizacional, se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo”. (Como se citó en Cuno, 2018)</p>	<p>Sandoval (2004) señala “El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos” (p. 84)</p> <p>Para precisar el efecto de la variable independiente en el clima institucional de los docentes de la institución educativa Illathupa se medirá mediante una ficha de observación de 25 items en sus 5 dimensiones, que se aplicará dos veces antes de la aplicación de la estrategia metodológica, durante el proceso se realizará dos observaciones y después de la aplicación de la estrategia nuevamente se volverá a realizar la observación dos veces más.</p>

CAPITULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes De La Investigación

Como antecedentes de la investigación, se mencionan los siguientes estudios relacionados al trabajo colegiado y el clima institucional:

3.1.1. Antecedentes Internacionales

Gil, D. (2018) realizó la investigación *Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial*, en la Facultad de psicología de la Universidad Cooperativa de Colombia. Llegó a la siguiente conclusión: Existen una serie de factores necesarios para lograr un buen trabajo en equipo porque se vuelve necesario que los integrantes de toda organización comprendan y se comprometan con las funciones que desempeñan teniendo en cuenta que deben apoyarse mutuamente para superar los obstáculos y diferencias asertivamente.

Como podemos darnos cuenta el autor de dicha investigación concluyó la necesidad del compromiso de cada miembro o participante de toda organización para lograr metas comunes superando todo tipo de dificultades con la día a día nos encontramos cada uno de nuestras funciones y roles que desempeñamos.

Zans, A. (2017) realizó la investigación *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Llegó a la siguiente conclusión: Se debe considerar la práctica de las buenas relaciones interpersonales para mejorar el clima organizacional ya que este incidirá positivamente en el desempeño laboral docente.

Como señaló el autor resulta importante tener en cuenta la práctica de las relaciones interpersonales dentro de cualquier organización lo cual conlleva a mejorar el clima laboral, que además tiene consecuencias positivas ya que le logra un buen desempeño laboral de los trabajadores.

Aguilar, H. (2016) realizó la investigación *Trabajo en equipo y clima organizacional*, en la Facultad de humanidades de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Llegó a la siguiente conclusión: Los factores indispensables que contribuyen a la existencia de un clima laboral positivo son la comunicación, el

grado de confianza, la satisfacción laboral, el grupo de trabajo y la calidad de liderazgo por lo que se hace necesario fortalecer estos elementos a través de diversas estrategias.

Se puede reconocer que la existencia de factores indispensables dentro de un buen clima laboral como son la comunicación que debe ser efectiva, donde se priorice la confianza entre los miembros de una institución, para que de esa manera exista también la satisfacción laboral, buscando que se sientan contentos con el trabajo que realicen además que se sientan cómodos sabiendo que pertenecen a un equipo de trabajo donde exista calidad de liderazgo.

León, J. (2013) realizó la investigación *Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional*, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Colombia. Llegó a la siguiente conclusión: La comunicación afecta directamente el clima organizacional, por lo tanto, un manejo adecuado de este elemento permite a los trabajadores sentirse cómodas, apoyadas y comprometidas generando así equipos de trabajo consolidados para el logro de los objetivos y metas propuestas.

Un elemento que incide de manera directa en el clima organizacional es la comunicación, por lo que se requiere que este sea el más adecuado ya que permitirá que cada uno de los trabajadores se sientan cómodos, lo traerá como resultado el compromiso personal frente a la función que le corresponde desempeñar, consolidando con su participación equipos de trabajo eficientes con visión de futuro.

3.1.2. Antecedentes Nacionales

Ruiz, J. (2018) realizó la investigación *Círculos de inter aprendizaje docente para mejorar la convivencia y participación democrática en la Institución Educativa Pública N° 4010, Callao*, en la Escuela de Posgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola. Llegó a la siguiente conclusión: La participación democrática de la comunidad educativa resulta muy importante el cual se lleva a cabo a través de estrategias y resolución de conflictos para la buena toma de decisiones; para ello el monitoreo y el acompañamiento pedagógico resulta ser una estrategia que brinda orientación a la práctica docente. Así mismo es imprescindible brindar a los trabajadores las condiciones óptimas necesarias para la mejora de los aprendizajes

para lo cual debe existir una planificación participativa que parte desde el diagnóstico de las características del entorno institucional.

Lo más importante de esta investigación es que establece la participación democrática de todos los integrantes de la comunidad educativa para contribuir en la buena toma de decisiones, considerando el monitoreo y acompañamiento pedagógico para brindar orientación a la práctica docente. Así mismo se considera importante la existencia de una planificación participa. Todos los aspectos mencionados conllevan a los miembros de la organización a establecer relaciones interpersonales saludables.

Llanos, L. (2018) realizó la investigación *Clima institucional fortalecido por una adecuada comunicación en la IEP N° 70089 de Titilaca-2018*, en la Escuela de Posgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola. Llegó a la siguiente conclusión: El clima institucional es un elemento que influye directamente a la institución educativa, a los docentes y estudiantes dificultando el aprendizaje escolar y pedagógico, por eso se requiere el buen manejo de prevención de conflictos para lo cual se debe propiciar el trabajo colaborativo con la finalidad de que los docentes se involucren en las actividades, dinamizando así la cultura de trabajo colaborativo mediante la adecuada comunicación.

De la investigación se puede valorar que el clima es un elemento importante que influye en la organización educativa, en los docentes y estudiantes, si el clima es deficiente afecta a los aprendizajes de nuestros estudiantes, es por eso la necesidad de buscar mejorar el clima dentro de las instituciones educativas teniendo la visión de buscar mejoras significativas para todos los integrantes en común.

Vila, M. (2018) realizó la investigación *Programa de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén*, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Llegó a la siguiente conclusión: La implementación de un programa de estrategias de trabajo en equipo permitirá mejorar el clima institucional de la Municipalidad Provincial de Jaén como lo demuestran los expertos en su análisis del programa propuesto confirmando su viabilidad y eficiencia de acuerdo a sus escenarios teóricos y prácticos. Así mismo se puede afirmar que se establecieron democráticamente sus normas de convivencia para trabajar interdisciplinariamente, mejorando sus

relaciones interpersonales y asumieron un liderazgo institucional basado en la comunicación, coordinación, la inclusión y el respeto a las divergencias.

Tal como afirma el investigador la realización de trabajos en equipo permite mejorar el clima institucional es por ello que se busca mejorar continuamente el clima laboral ya que permite la consecución de metas en conjunto que beneficien a todos los integrantes de la cualquier organización.

Saldaña, Y. (2018) realizó la investigación *Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017*, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Llegó a la siguiente conclusión: El trabajo colaborativo, las relaciones interpersonales y la gestión de equipos de trabajo colaborativo se relacionan significativamente con el clima organizacional de los servidores del Instituto superior pedagógico público, Cachicadán-Santiago de Chuco- 2017 de acuerdo a los coeficientes de correlación de Spearman que son $R = 0.681$, $R = 0.681$ y $R = 0.681$ respectivamente (lo que indica que existe una alta relación directa).

Para que exista buen clima institucional es necesario trabajar aspectos como el trabajo colaborativo mediante el cual todos aportan participando activamente para colaborar en las decisiones comunes. También se requiere cultivar buenas prácticas que involucran a las relaciones interpersonales positivas a través de la gestión de los recursos humanos de forma adecuada.

Garrido, F. (2018) realizó la investigación *Estrategias motivacionales y clima organizacional en el personal asistencial de la Microrred de salud Putuyakat de la provincia de Condorcanqui – 2016*, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Llegó a la siguiente conclusión: Existe relación de grado positiva alta entre la Estrategias Motivacionales y Clima organizacional en el Personal Asistencial de la Microrred de Salud Putuyakat de la Provincia de Condorcanqui, 2016, de acuerdo a la correlación Rho de Spearman $R = 0.645$.

Si aplicamos estrategias de motivación lograremos la mejora del clima institucional en las organizaciones, y de esa manera también se logrará el trabajo satisfactorio de todos los miembros ya que se logrará los objetivos propuestos a corto o largo plazo.

Horna, E. (2018) realizó la investigación *La motivación y su relación con el clima laboral de los trabajadores que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL - Ferreñafe - 2017*, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Llegó a la siguiente conclusión: Se determinó que existe relación directa y significativa entre el nivel de motivación y el nivel de clima laboral del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL - Ferreñafe en el año 2017, dicha relación se realizó a través de la prueba estadística Chi – Cuadrado, cuyo valor de significancia $0.020 < 0.05$, dando lugar al rechazo de la Hipótesis Nula (Ho) y aceptando a la Hipótesis de Investigación (Hi).

La motivación y el clima laboral están estrechamente relacionados es por ello que los líderes dentro de las instituciones deben dar prioridad y trabajar diversas estrategias que conlleven a la mejora continua del clima laboral para favorecer de esa manera que todos los trabajadores se involucren de manera voluntaria y comprometida con el trabajo que realizan.

Matamoros, R. y Ñahuincopa, M. (2018) realizaron la investigación *El trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica - 2018*, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Llegaron a la siguiente conclusión: El trabajo en equipo tiene relación positiva y significativa con el clima laboral, la comunicación del clima, la motivación del clima y el liderazgo del clima. Así también el clima laboral tiene relación positiva y significativa con la identidad del trabajo en equipo, ejecución del trabajo en equipo y la resolución del trabajo en equipo de los docentes de Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” 2018, tal como lo demuestra los coeficientes de correlación.

Cabezudo, C. (2018) realizó la investigación *Trabajo Colegiado como estrategia para mejorar la práctica docente en la Institución Educativa Pública N° 5124 Libertador Simón Bolívar, Callao*, en la Escuela de Pos grado de la Universidad San Ignacio de Loyola. Llegó a la siguiente conclusión: Con el plan de acción realizado se han fortalecido las competencias y las capacidades de todos los docentes mediante estrategias como el trabajo colegiado, garantizando que se permita conseguir aprendizajes de calidad, generando propuestas y soluciones a las tareas institucionales.

3.1.3. Antecedentes Locales

Llanto, M. (2018) realizó la investigación *El clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Parroquial de nivel secundario de Jauja - Huancayo*, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Llegó a la siguiente conclusión: La convivencia laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa donde se llevó a cabo a investigación, por lo es importante trabajar estrategias diversas para que el clima laboral sea satisfactorio.

Soria, C. (2018) realizó la investigación *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes y personal administrativo de la I.E.I N° 32629 la Punta del distrito de Umari de Pachitea - Huánuco, 2018*, en la Facultad de Administración de la Universidad de Huánuco. Llegó a la siguiente conclusión: El clima laboral docente se relaciona directamente con el desempeño de los docentes por lo que se requiere que el compañerismo, la comunicación y el trabajo en equipo deben estar presentes en la realización de actividades y proyectos a realizarse dentro de las instituciones.

Observamos aquí que la investigadora reconoce la importancia de aspectos muy imprescindibles para lograr mejores resultados. Lo que podemos notar es que si existe un buen ambiente laboral, se tendrá mayores posibilidades de lograr las metas como institución.

Panduro, M. (2018) realizó la investigación *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa industrial Hermilio Valdizán - Huánuco 2017*, en la Facultad de Psicología de la Universidad de Huánuco. Llegó a la siguiente conclusión: Se ha demostrado que existe una influencia directa del clima organizacional, el talento humano, el diseño organizacional y la cultura organizacional en el desempeño docente de la institución educativa Hermilio Valdizán de Huánuco.

Chávez, R. (2017) realizó la investigación *La gestión educativa y el clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la provincia de Yarowilca 2017*, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Llegó a la siguiente conclusión: Existe una relación positiva del clima laboral respecto a la motivación y a la comunicación en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria en la provincia de Yarowilca; porque

los resultados así lo demuestran a través de una correlación positiva alta y una significación apropiada que corrobora lo mencionado.

Naveda, K. (2017) realizó la investigación *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Alto Huallaga - 2017*, en la Escuela de Posgrado de la Universidad de Huánuco. Llegó a la siguiente conclusión: El clima organizacional influye significativamente en el desempeño laboral en el Proyecto Especial Alto Huallaga, considerando que existe una buena comunicación y un buen ambiente de trabajo, siendo estos entre 54% y 53% respectivamente.

3.2. Bases Teóricas

3.2.1. Clima Institucional

El clima institucional es un factor muy importante que debe considerarse en toda institución u organización ya que de la percepción que los integrantes tengan de está depende directamente en el rendimiento de los trabajadores.

Siendo así es muy importante que las organizaciones presten mayor atención a las condiciones laborales de sus trabajadores, ya que, un ambiente laboral en óptimas condiciones genera en las personas las ganas y el interés de dar todo de sí en las funciones que desempeña, se sienten más motivados y comprometidos con su labor (Restrepo, 2016).

Sandoval (2004) sostiene que: “El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.” Por estas razones mejorar el clima laboral en las diversas instituciones se vuelve cada vez más necesario ya que de ello depende muchísimo la motivación de los trabajadores, entonces es imprescindible prestarle mucha atención a este aspecto y buscar diversas estrategias a través de las cuales se fortalezca y consolide un ambiente laboral favorable donde se sienta confianza y apoyo por parte de los líderes.

El funcionamiento interno de las organizaciones se evidencia en el clima organizacional, es por ello que en el interior de los centros de trabajo debe existir confianza y seguridad ya que el comportamiento de las personas no solo depende

de las características individuales sino de la percepción que tenga del clima laboral (Sandoval, 2004)

Según Rodríguez, el clima organizacional, se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo” (como se citó en Cuno, 2018).

De acuerdo a lo dicho por el autor podemos concluir la importancia que tienen las percepciones de las personas sobre el ambiente de trabajo en el cual desempeñan diversas funciones, dicho ambiente está condicionado a las relaciones interpersonales entre sus trabajadores y más aun tratándose de instituciones educativas el ambiente laboral resulta imprescindible por lo que se debe manejar diversas estrategias para mejorarlo continuamente en bienestar de los estudiantes, es así que el clima institucional “es un aspecto que repercute positiva o negativamente en el desarrollo del proceso educativo. Un buen clima institucional genera un ambiente proactivo en la Institución Educativa, de cooperación, de compromiso y 44 activa participación en la gestión escolar, en la toma de decisiones institucionales, en la ejecución de las acciones para lograr los objetivos propuestos y las metas definidas”. (Cuno, 2018)

3.2.1.1. Motivación Laboral.

La motivación es un proceso interno que conlleva a que las personas realicen diversas actividades para lograr sus metas u objetivos. Las personas experimentan motivaciones intrínsecas y extrínsecas que contribuyen a que cada uno entregue lo mejor de sí en todo trabajo que realiza, evidenciando disposición para seguir aprendiendo, manejando emociones y mostrando siempre mucho optimismo. Cuando una persona siente que logra lo que se propone se incrementa en ella la motivación de logro.

La motivación es un proceso que se desarrolla en el interior de las personas y cumple funciones específicas de activar, dirigir y mantener activa la conducta del individuo para el logro de sus propósitos, pues es la fuerza que ayuda a la realización de determinadas acciones, siendo persistentes hasta llegar a la meta propuesta. Sin embargo, es importante reconocer las fases por

la pasa este proceso. Primero la persona anticipa lo bien que se sentirá si consigue lo que se propone, luego se activa la conducta a través de acciones estratégicas que va autoevaluando para identificar si es o no favorable para consolidar lo que desea y finalmente se sentirá feliz con los resultados con lo cual se fortalecerá aún más su motivación (Espinoza, 2019).

todas las personas experimentan en su ser la motivación, es así que, Koenes afirma que “la motivación humana se define como un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento” (Como se citó en Chaparro, 2006, p. 9).

No existe una única forma de manifestarse la motivación, pues este dependerá de las características particulares de cada persona. Para Martínez “otra variable que influye en la motivación son las propiedades particulares del ambiente que perciba el individuo, que darán como resultado algunos cambios en el modelo de motivación provocada” (Como se citó en Chaparro, 2006, p. 9)

3.2.1.2. Responsabilidad Social de la persona.

Es la responsabilidad que asume de manera individual cada persona frente al equipo de trabajo, mostrando autonomía, iniciativa y participación activa para tomar decisiones democráticamente y así promover el crecimiento y la consecución de metas propuestas, buscando siempre ser auténtico en su manera de actuar frente a los demás, además de tener una visión clara de lo que busca y desea conseguir con sus aportes desarrollando el pensamiento creativo y crítico.

A menudo cuando se escucha hablar de responsabilidad social se suele pensar que se trata de grandes compañías operando en las comunidades, sin embargo debemos entender que esta responsabilidad tiene su punto de partida en la responsabilidad individual de la persona, ya que la responsabilidad social e individual está estrechamente ligada a la ética personal que se demuestra a través de acciones en su entorno y va más allá del cumplimiento legal y obligatorio pues el éxito o fracaso personal muchas veces depende de nuestra actitud para con nosotros mismos, las demás

personas y con el medio ambiente en diversos escenarios como pueden ser familiares, laborales entre otros (Pinto, 2014).

Es por ello que se vuelve muy importante la formación de la persona de los hogares, donde son los padres y los familiares cercanos quienes deben incentivar a sus hijos a la desarrollar de la responsabilidad social, asumiendo y poniendo en práctica acciones que permiten mejorar a cada integrante de la familia, en el ámbito social, laboral, económico y ambiental.

Pinto S. (2014), dice: “La Responsabilidad Social Individual debe ser el inicio de la Responsabilidad Social Empresarial, pues cuando actuamos individualmente de manera responsable podremos valorar y tal vez hasta cuestionar la responsabilidad de otros”.

Viéndolo desde esa perspectiva, demostrar la práctica de la responsabilidad social se muestra en saber ser y saber actuar desde la responsabilidad individual en diversas situaciones buscando siempre el bienestar común de todo el equipo en el entorno laboral.

3.2.1.3. Toma De Decisiones.

Es la decisión que afronta la persona para tomar decisiones acertadas para el crecimiento de la institución educativa o cualquier otra organización donde se desenvuelve desarrollando la capacidad de realizar coordinaciones con los diversos integrantes de su equipo, mostrando resiliencia y buscando siempre la superación personal y profesional.

Tomar decisiones es una actividad cotidiana; todos los días decidimos sobre diversos asuntos y temas: el vestido, la comida, los objetos y, por supuesto, sobre nuestras ideas y proyectos. Es por ello que para poder tomar decisiones acertadas se debe tener en cuenta que el objetivo fundamental es evaluar las condiciones en diversas situaciones, ya que estas varían dependiendo de las circunstancias, metas o propósitos, por lo que requiere que la persona analice diversas alternativas antes de decidir qué es lo que va hacer (Salinas y Rodríguez, 2011).

3.2.1.4. Relaciones Sociales.

Las relaciones sociales es considerada como uno de los aspectos indispensables en la vida de todo ser humano, que bien sabemos es un ser que convive, se desarrolla y crece en sociedad, no es un ser individual sino por el contrario es un ser social por naturaleza; es así que para que las relaciones interpersonales en una institución sea próspera requiere desarrollar habilidades y capacidades de comunicación asertiva, honestidad y solidaridad, que actúa en su equipo laboral observando los aciertos y errores de los demás sin juzgarlos, más bien por el contrario tratando de brindar apoyo a sus pares. “Las relaciones sociales y de amistad que tienen lugar en el aula surgen a partir de las agrupaciones formales impuestas por la institución y de las agrupaciones informales reguladas por las normas establecidas en el seno del grupo.” (Estévez et al, 2009)

Las relaciones humanas determinan en gran medida el buen funcionamiento de cualquier organización y por ende un buen clima organizacional garantiza el éxito de un objetivo o propósito. Por lo tanto, es importante la actitud de los líderes para guiar al equipo en un ambiente positivo de comunicación y confianza (Laura y Paitan, 2016).

3.2.1.5. Tolerancia Al Conflicto.

La tolerancia es la capacidad que tienen las personas para solucionar diversos conflictos generados dentro de una institución, para lo cual desarrolla en sí capacidades diversas como la comprensión, el autoconocimiento y el manejo de emociones, actuando con paciencia y empatía frente a las diversas situaciones que enfrenta.

La tolerancia es una actitud equilibrada y objetiva hacia aquellos cuyas opiniones, prácticas, conductas o acciones de diversas índoles, difieren de las de uno. Entonces las relaciones existentes dentro de las organizaciones deben evidenciarse mediante comportamientos y actitudes positivas en una interacción continua entre los trabajadores y el líder, donde debe primar la resolución de diferencias a través del diálogo concertado. Dar solución a problemas diversos dentro y fuera de la organización que involucra al equipo implica un amplio proceso de comprensión y manejo de conflictos; Es

necesario identificar que originó el conflicto, cómo afecta a la organización, cuáles son las alternativas de solución, cuáles son los comportamientos o decisiones que generan rechazo o aceptación de los involucrados. También es necesario e importante reconocer como actúan las personas, como se expresan, sus gestos, cual es la manera de abordar las diversas situaciones; solo así se puede evitar que las consecuencias negativas de los conflictos afecten directamente el buen desempeño que se espera en todo equipo de trabajo (Berroterán, 2011).

En este orden de ideas, el ejercicio de la tolerancia como virtud, descubre el valioso poder del ser humano en los procesos de mediación de conflictos organizacionales, de allí la necesidad evidente de instaurar en cada individuo y grupo de trabajo en las organizaciones, en su cotidianidad, actitudes conductuales identificadas plenamente con la tolerancia, con miras de evitar los desencuentros, desavenencias y la ausencia de imparcialidad en la toma de decisiones que conllevan a conflictos de orden mayor. (Berroterán, 2011, p. 59)

La tolerancia no solo significa ser paciente; más bien debe ser entendida como la aceptación y aprecio en base al respeto de las diferentes expresiones culturales, formas de vida y otros aspectos. Siendo nuestro país multicultural la tolerancia debe entenderse como la convivencia en armonía en torno a las diferencias personales y sociales creando así una cultura de paz e impartiendo en las futuras generaciones conciencia frente al respeto por la diversidad, respeto por las opiniones vertidas por cada miembro del equipo desde su manera y forma de analizar las situaciones, no todos pensamos igual por lo tanto se debe evidenciar el respeto ante toda opinión para llegar a acuerdos que conllevan a solucionar las diferencias buscando soluciones justas que beneficien a todos. Por ello que el objetivo de la mediación es el acercamiento y búsqueda de entendimiento entre las partes en conflicto lo cual contribuye en la búsqueda de soluciones posibles a través de trato igualitario y respetuoso a las diferentes posturas y opiniones (Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH], 2018, p. 11).

3.2.2. Trabajo Colegiado

El trabajo colegiado, es un espacio implementado como parte de la jornada laboral de los docentes con la finalidad de lograr metas en conjunto, disminuyendo trabajos individualizados y mejorando la colaboración entre pares, todo en bienestar de toda la institución y sus integrantes.

Gonzales (2018), con respecto al tema en mención afirma lo siguiente:

El trabajo colegiado es una estrategia, que pretende cambiar la cultura individualista a una colaborativa para mejorar el desempeño docente y los procesos de gestión escolar, permitiendo la reflexión de los docentes sobre el que hacer educativo como proceso participativo de toma de decisiones y definición de acciones, con los directivos, en la búsqueda de la mejora institucional.

Los problemas de convivencia afectan al clima de la comunidad educativa y disminuyen el rendimiento de los docentes y estudiantes, por tanto, es necesario realizar acciones de prevención para favorecer la convivencia el cual conllevará a la eficacia de la enseñanza - aprendizaje de los estudiantes. Para ello, es necesario que estén comprometidos toda la comunidad educativa. (p. 12).

Para fortalecer el clima institucional es necesario realizar trabajos colegiados los cuales son trabajos colaborativos, en equipos entre los diversos actores en la institución educativa, pero sobre todo entre docentes y directivos. Dichos trabajos se realizan con la finalidad de lograr cambios positivos y mejoras continuas que directamente repercuten en los logros educativos de nuestros estudiantes y por ende de toda la institución educativa, todo en ambientes motivadores y armoniosos donde todos y cada uno de los integrantes se sienta cómodo y comprometido en el logro de metas comunes.

Para lograr la formación integral de los estudiantes, en el proceso educativo es necesario un contexto de relaciones interpersonales saludables, satisfactorias que brinden seguridad y favorezcan los aspectos motivacionales, actitudinales y emocionales de todos y cada uno de los integrantes de las instituciones educativas; por ello, se considera de suma importancia una adecuada gestión de la convivencia a través del cual se fortalecerá las relaciones sociales, el ejercicio de los derechos y el rechazo de toda forma de violencia y discriminación

lo que conllevará al logro de aprendizajes y desarrollo integral de los y las estudiantes. Siendo así es necesario sumar esfuerzos particulares en torno al bienestar común (MINEDU, 2018).

El trabajo colegiado es una forma de trabajo grupal donde los individuos que participan dialogan y comparten conocimientos, experiencias y problemas en torno a temas y objetivos que tienen en común. Es un espacio en el cual se toman decisiones sobre aspectos que el mismo grupo considera relevantes por su relación directa sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje y de acuerdo a las necesidades del centro escolar (Serrano, 2004).

El trabajo colegiado hace posible que se conforme un equipo capaz de establecer el diálogo y la concertación con la finalidad de compartir conocimientos, experiencias y solucionar problemas diversos en torno a asuntos de interés común. Las diversas decisiones adoptadas por organismos nacionales y prácticas educativas reales buscan la participación de los actores sociales y de los profesores en las instituciones educativas permitiendo establecer la perspectiva académica que se requiere como soporte para el trabajo que se requiere dentro de la organización (Luna, s.f.).

Moreno (2012) sostiene que: Desde la gestión que se realiza en las instituciones educativas serán necesarias la implementación de espacios formales donde se promueva el trabajo en equipo y trabajo colaborativo con los docentes, siendo este trabajo motivador, que inspire a la formación y al aprendizaje continuo, de tal manera que les permita contextualizar los problemas y encontrar las mejores soluciones. Así mismo se debe buscar un espacio de trabajo saludable para que los maestros participen y brinden sus puntos de vista y opiniones con respeto y confianza, analizando su práctica pedagógica y priorizando que sienta satisfacción a saber que es escuchado y que sus ideas son tomadas en cuenta. (p.30)

Sabiendo que el “Trabajo colegiado es un proceso participativo mediante el cual un grupo de maestros y directores toma decisiones y define acciones alrededor de la tarea profesional que tienen en común”. Fierro (1998), se hace necesario buscar estrategias que ayuden a mejorar el clima laboral de los docentes, es decir; se vuelve imprescindible un ambiente de confianza y respeto,

donde todos y cada uno de los integrantes de las instituciones educativas se sienten respetados y valorados.

Por ello es muy importante la reflexión del personal docente respecto al compromiso que tiene para contribuir a la toma de decisiones y participación activa en un ambiente democrático y con estrategias para la resolución de conflictos.

Al respecto (Serrano, 2004) sostiene que “la participación comprometida, se basa en un ambiente de democracia y tolerancia a la multiplicidad de opiniones, busca la colaboración para desarrollar propuestas y solucionar problemas que pueden ser de carácter pedagógico, problemas que afectan a cualquier institución”. (p.22).

Aguirre G. (2021), manifiesta que entre los autores y autoras que han abordado el tema del trabajo colegiado se encuentran: Barraza y Guzmán(2007), Barraza (2012), Esteva (2013), Barraza y Barraza (2014), Martínez, Ruiz, Galindo y Galindo (2015),Rodríguez y Barraza (2015), Landín y Sánchez (2016), Hernández, Carro y Carrasco (2016), Quintero y Romero (2017), Becerra-Chávez y Hernández-Hernández (2018), Martínez, Ramírez y Ramírez (2019).Las investigaciones citadas en su mayoría se ubican en el paradigma interpretativo y atraviesan los niveles educativos de básica, media superior y superior, cinco de estas se realizaron en Instituciones Formadoras de Docentes y están asociadas a mejorar la enseñanza, el aprendizaje y la práctica docente. Algunos elementos comunes que se reportan son: la apreciación del trabajo colegiado desde un enfoque pragmático, instituido desde la prescripción y la norma. La presencia de una cultura docente e institucional no favorecedora para la colegialidad. (p. 5)

3.2.2.1. Práctica Docente Individual.

Son las actividades diversas realizadas de manera individual por cada uno de los docentes desde los roles y funciones que desempeñan dentro de las instituciones educativas.

En el Perú existen docentes que diseñan y desarrollan propuestas pedagógicas creativas e innovadoras en sus aulas, a veces con apoyo de sus colegas y directores, casi siempre en contextos adversos y sin los recursos necesarios.

Cada práctica innovadora responde a la motivación de estos docentes y a la particularidad de cada una de sus escuelas y no necesariamente obtienen el reconocimiento que requieren para perfeccionarlas o desarrollar nuevas (MINEDU, 2014).

Los docentes desde sus realidades y sus propias convicciones actúan en ambientes de trabajo donde brindan aportes individuales con fines de logros y metas comunes de todo el equipo institucional. La práctica docente individual involucra el compromiso personal que tiene cada docente con la función que cumple, implica la realización de actividades creativas e innovadoras siempre desempeñándose con honestidad y respeto, además de un aporte solidario por el trabajo de los demás.

La práctica docente constituye un punto de convergencia de los diferentes elementos institucionales de la educación en un plano, el de las acciones que realizan los docentes. De esta manera se puede identificar un conjunto de elementos que se vinculan para llevar a cabo el acto de educar (Vergara, 2016).

Podemos darnos cuenta entonces que la práctica docente no solo se da dentro de las aulas con los estudiantes sino también a través de la interrelación que va tener con sus pares, desde una perspectiva individual y una convivencia social.

Según Sacristán y Pérez: La práctica docente está condicionada por la estructura social, institucional y por opciones de valor, de carácter ético-moral, donde el significado de los intercambios que en ella se producen define el sentido y la calidad de su desarrollo (Como se citó en Vergara, 2016).

En cualquier contexto el trabajo realizado por el docente involucra la integración de un conjunto de capacidades, al respecto Davini (s.f.) menciona

Las prácticas docentes están integradas por un amplio abanico de capacidades concretas relacionadas con los ejes centrales de la acción profesional, cualquiera sea el contexto escolar específico en el que el docente particular se desempeñe. Seguramente ese contexto podrá requerir de prácticas singulares. Pero sin dudas, los ejes centrales de

su práctica se harán presentes en cualquier ámbito o situación, en tanto práctica profesional. (p. 83)

3.2.2.2. Trabajo En Equipo.

Una forma de organización laboral es el trabajo en equipos, donde se busca que fluya el talento y la energía de quienes lo integran, para alcanzar altos niveles de calidad dentro de la institución. Los líderes buscan una ideología para la adecuada gestión donde se respete los intereses y necesidades de sus trabajadores. Por ello el trabajo el equipo se convierte en una ayuda importante para facilitar que se consiga los propósitos y objetivos que se quiere alcanzar (Gómez y Acosta, 2003).

Apoyados en el aporte del autor se puede afirmar que el trabajo en equipo es un medio valioso para lograr mejores resultados en las diversas organizaciones, ya que cada uno de los integrantes del equipo puede aportar diversos puntos de vista que contribuyan a mejorar los resultados y alcanzar las metas propuestas a corto, mediano y largo plazo. El trabajo en equipo proporciona muchas ventajas; por ejemplo, para los trabajadores: la tensión disminuye, las responsabilidades son compartidas, hay más satisfacción y se comparten también los premios y reconocimientos y para la organización: aumenta la calidad del producto, se fortalece el compromiso de todo el personal, se reducen los tiempos empleados en el logro del objetivo, se disminuyen los gastos, surgen diversas ideas para solucionar los problemas, entre otros (Gómez y Acosta, 2003).

Egg y Aguilar (2001) afirman que “El trabajo individual y colectivo propio del equipo, se realiza dentro de un contexto socioafectivo caracterizado por un clima de respeto y confianza mutua, satisfactorio y gratificante”.

3.2.2.2.1. Importancia De Trabajo En Equipo.

El trabajo en equipo es importante porque permite obtener resultados de manera eficaz y eficiente, ya que si un equipo es óptimo se convierte en un patrón de mejora continua. Este tipo de trabajo está estrechamente ligado a un liderazgo positivo es por ello que podemos afirmar que se cumplen los resultados esperados a corto, mediano y largo plazo (Ayoví, 2019).

3.2.2.2.2. Diferencia Entre Grupo Y Equipo.

Un grupo de trabajo es un conjunto de personas que siguen las órdenes de un superior, tienen cierto grado de interdependencia en el desempeño de las tareas en busca de alcanzar las metas planteadas por la organización, En tanto el equipo de trabajo está compuesta por un número variables de personas que se complementan mediante sus diversas habilidades, con un compromiso común de lograr resultados que beneficie a todos los integrantes, para ello trabajan juntos de manera coordinada demostrando constantemente apoyo mutuo y responsabilidad compartida, trabajan para cumplir los propósitos de todo el equipo (Ayoví, 2019).

3.2.2.2.3. Principio De Cooperación.

“El bienestar del equipo, este permite elevar el nivel de producción y productividad lográndose a través de la cooperación y genera una competencia constructiva satisfactoria” (Ayoví, 2019).

3.2.2.2.4. La Pertenencia Al Equipo.

El sentido de pertenencia está estrechamente relacionado a la acción cooperativa del equipo, mediante el cual se logra un nivel adecuado de identificación, ya que sentir confianza y seguridad de pertenecer al equipo favorece el trabajo que se realiza y ayuda a superar las diversas dificultades que se presentan como obstáculo del trabajo común (Ayoví, 2019).

3.2.2.2.5. Pertinencia.

Conocer y comprender como se realiza un trabajo corresponde a la tarea que realiza el equipo. Es muy importante ya que posibilita aclarar lo que le corresponde a cada integrante como parte del compromiso y misión que cumple, a la vez que armoniza el trabajo colaborativo y cooperativo, todos los integrantes demuestran comprensión y solidaridad con sus compañeros de trabajo, se fortalece la comunicación efectiva y asertiva, la crítica constructiva en busca de mejoras continuas, la autoevaluación, la integración, todo ello con el fin de lograr el bienestar común (Ayoví, 2019).

3.2.2.2.6. Comunicación.

Si en el equipo se desarrolla una buena comunicación, se logra el intercambio de criterios, facilitando la toma de decisiones y la realización de tareas concretas. Por ello se requiere que la comunicación sea clara donde exista comprensión y escucha activa, se recomienda entonces evitar las comunicaciones a medias donde la información es incompleta e incorrecta. Con ello se determina que de una adecuada comunicación surge un proceso óptimo de retroalimentación en el momento oportuno (Ayoví, 2019).

3.2.2.2.7. La Toma De Decisiones Y Liderazgo.

En todo trabajo es necesario la toma de decisiones constantes para lograr los objetivos propuestos y para que este sea la mejor debe partir de coordinaciones a través del recojo de información acertada, la discusión de las diversas alternativas luego de hacer un análisis de beneficios y consecuencias, la evaluación y autoevaluación de los integrantes del equipo. La toma de decisiones debe mediante acuerdos democráticos respetando y aceptando las opiniones de todos (Ayoví, 2019).

3.2.2.3. Interacción Y La Comunicación Entre Pares.

Rizo García (2006, p. 54) ofrece la siguiente definición: interacción es “la conducta o comportamiento de un conjunto de individuos en los que la acción de cada uno está condicionada por la acción de otros” (Como se citó en MINEDU, 2019).

La interacción que se genera entre pares dentro de una institución promueven trabajos en equipo y decisiones colaborativas en beneficio de todos y tratándose de instituciones educativas el beneficio común de todos son los estudiantes y los aprendizajes alcanzados por los mismos, así también conlleva a la evaluación y coevaluación entre los integrantes del equipo para tomar decisiones de mejora y cambios positivos a través de acciones asumidas con responsabilidad compartida mediante la ayuda mutua y la solidaridad siempre brindando un trato empático y asertivo entre todos.

Se requiere que el docente elabore juicios críticos y reflexivos sobre su práctica pedagógica, así también debe realizar coevaluaciones al trabajo de

sus colegas, ya que el saber nace de la reflexión y la metacognición; este saber articula los conocimientos disciplinares, curriculares y profesionales, además constituye el fundamento de su desempeño profesional. En la medida en que el saber docente es práctico, dinámico y sincrético, su trabajo resulta complejo y especializado (MINEDU, 2012).

La labor fundamental que desarrollan los docentes es la enseñanza aprendizaje, centrándose su objetivo en el bienestar de los estudiantes; mediante diversas estrategias y acciones busca que los estos adquieran el logro de competencias previstos en el CNEB, de acuerdo a los estándares de aprendizaje clasificados por ciclos educativos, por tal motivo no realiza un trabajo aislado e individual sino que su labor es social dentro de una institución donde no solo interactúa con los estudiantes sino también con sus pares otros docentes y directivos.

El docente desempeña sus funciones dentro de las instituciones educativas con la finalidad de lograr que los estudiantes desarrollen las competencias previstas, es por ello que su práctica profesional es institucional. Siendo así le corresponde interactuar con sus pares tanto docentes y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos. Este tipo de interacciones posibilita el trabajo colectivo y la reflexión constante sobre los alcances de sus prácticas de enseñanza. Por lo tanto, corresponde al docente conocer y compartir la visión y misión de su institución educativa. Su labor individual se fortalece y cobra sentido en la medida que contribuye al propósito y a los objetivos de su institución. Su identidad profesional se construye a través de los espacios sociales de coordinación con sus pares. Es por ello que las decisiones importantes deben tomarse democráticamente en las reuniones colegiadas. Sus órganos de gestión también requieren, la participación activa de los docentes donde expresen con frecuencia su voluntad y decisión a través de comisiones, equipos de trabajo y asambleas. Todo esto exige que los maestros colaboren entre sí y se organicen (MINEDU, 2012).

3.2.2.4. Interdependencia Positiva.

La interdependencia positiva es el compromiso que asume cada integrante dentro de una institución para realizar trabajos coordinados y acuerdos consensuados donde se evidencia la colaboración, cooperación con responsabilidad, tomando consciencia de que dicha labor conlleva al éxito individual y grupal, es por ello que exige la participación activa y consciente de cada persona integrante de dicha organización.

Pero para que exista aprendizaje o trabajo cooperativo no basta trabajar en grupos pequeños. Es necesario que exista una interdependencia positiva entre los miembros del grupo, una interacción directa "cara a cara", la enseñanza de competencias sociales en la interacción grupal, un seguimiento constante de la actividad desarrollada y una evaluación individual y grupal (Johnson at al, 1994), citado por Lobato (1997, p.61)

Así mismo Lobato (1997), sostiene:

Se establece una interdependencia positiva entre los miembros en cuanto que cada uno se preocupa y se siente responsable no sólo del propio trabajo, sino también del trabajo de todos los demás. Es por ello que un trabajo colaborativo es eficaz si se genera un ambiente de confianza mutua, comunicación efectiva y asertiva, la buena toma de decisiones para el manejo de conflictos, entre otros.

Acciones como las mencionadas favorecen a toda la organización y contribuyen al logro de los objetivos, pues se requiere de responsabilidad, unión y confianza de cada uno de los integrantes que a través de acciones objetivas demuestran el compromiso con la institución donde laboran y gracias a ello se obtienen resultados exitosos.

3.2.3. Tecnologías de Información y Comunicación (TICs)

La evolución de las Tecnologías de Información y Comunicación ha cambiado la vida de las personas, obligando así al sistema educativo a someterse a los nuevos retos que esta exigía ya que el uso de las TICs en el ámbito educativo se volvió necesaria e imprescindible. Sin embargo, es importante ser consciente de que para implementar estas modificaciones al sistema educativo se hace muy necesaria la preparación a los docentes y demás integrantes de las instituciones educativas.

Respecto a las Tecnologías de Información y Comunicación (TICs):

García–Valcárcel (1998) señala que “son todos aquellos medios que surgen a raíz del desarrollo de la microelectrónica, fundamentalmente los sistemas de video, informática y telecomunicaciones”

Así también Gilbert et al (1992, p1), hacen referencia al “conjunto de herramientas, soportes y canales para el tratamiento y acceso a la información”, DE la misma manera “Castells y otros (1986) indican que comprenden una serie de aplicaciones de descubrimiento científico cuyo núcleo central consiste en una capacidad cada vez mayor de tratamiento de la información”. (citado por Cabero, 1996)

3.2.3.1. La tecnología educativa

La tecnología educativa según señala Cabero A. (2003) se observa a través de la historia como una disciplina con diversas características; dice que es viva, polisémica, contradictoria y significativa, indicando con ello la importancia que han tenido muchas de las transformaciones en las que se ha visto inmersa y las diversas formas de entenderla en el discurso pedagógico.

Fernández M. et. al (1997) señalan que los cambios que se dieron desde la década de los ochenta fue gracias a la masificación de las computadoras personales (PC), haciendo que la informática se vea presente en todas las facetas de la sociedad, entre ellos el sistema educativo, uniéndose progresivamente los recursos tecnológicos multimedia y, con el pasar del tiempo, el internet.

3.2.3.2. Tecnología educativa actual

Hoy en día, autores como Serrano Sánchez et al. (2016) afirman que la tecnología educativa es considerada una disciplina que se encarga del estudio de los medios, materiales, portales web y plataformas tecnológicas al servicio de los procesos de aprendizaje; en cuyo campo se encuentran los recursos aplicados con fines formativos e instruccionales, diseñados originalmente como respuesta a las necesidades e inquietudes de los usuarios. Dichos

autores sostienen que el uso de las TICs en el proceso de enseñanza aprendizaje son muy importantes y que se ha generado un gran impacto de las tecnologías en el sistema educativo en general a través de lo que llamamos tecnologías educativas.

Por su parte, Area Moreira (2009) señala que la tecnología educativa es la encargada del estudio de todos los recursos instruccionales y audiovisuales; señalando que es por ello que el número de herramientas tecnológicas han aumentado grande y velozmente ya que estos han sido diseñados para hacer más dinámicos los entornos escolares promoviendo así la adquisición de nuevos conocimientos y el desarrollo de nuevas competencias.

3.2.3.3. Educación y tecnología educativa

La tecnología educativa se sirve como medios de enseñanza y aprendizaje, teniendo en cuenta que estos pueden ser tradicionales, como por ejemplo como los libros, la pizarra y los cuadernos; así también, como herramientas alternativas que ofrecen las TIC's. Por ello resulta importante que, aunque las nuevas tecnologías podrían constituir un valioso aporte para conseguir que los estudiantes aprendan más, mejor y distinto, no constituyen la panacea de los problemas de la educación actual.

La tecnología educativa constituye, para Sancho Gil et. al (2015), la manera de planificar y poner en práctica la educación, configurando los procesos de enseñanza y aprendizaje, sus recursos, espacios y tiempos, en función de intencionalidades bien definidas para el logro de las metas propuestas, buscando siempre la calidad educativa.

Respecto a uso de las tecnologías en la educación, Mominó (2008) afirma que “la relación que existe entre educación y tecnología no es un fenómeno actual, ni de aparición reciente, sino más bien constituye un rasgo permanente a través del paso del tiempo”.

3.2.4. Trabajo Colegiado y Colaborativo a distancia

El trabajo colaborativo es una estrategia implementada desde el Ministerio de Educación para el desarrollo de la educación a distancia. Se caracteriza porque requiere la participación activa y colaboración de los docentes y directivos dentro de las instituciones educativas, donde se reúnen para dialogar sobre temas concernientes al que hacer educativo y comparten experiencias educativas buscando la mejora en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Se busca obtener resultados con el aporte y compromiso de todos en base al respeto y la tolerancia. Por otro lado, el trabajo colegiado en la educación a distancia tiene un gran impacto sobre la gestión de una IE, ya que, frente a un problema, permite que se pueda actuar coordinada y consensuadamente en una misma dirección. Por ello se afirma que el existe una estrecha relación entre el trabajo colegiado y el logro del Compromiso de Gestión Escolar. Un trabajo colegiado fortalecido provee de buenas prácticas educativas y pertinentes. (MINEDU, 2021)

3.2.5. Trabajo colegiado en entornos virtuales

El trabajo colegiado en entornos virtuales de aprendizaje exige afrontar nuevos retos y compromisos para lograr un desempeño docente óptimo; se hace necesario un cambio en la forma de realización del trabajo pedagógico donde prima la flexibilidad, interactividad, resolución de conflictos y trabajo cooperativo con todos los integrantes del equipo. Las TIC exigen que los profesores cumplan nuevas funciones pedagógicas y empleen nuevas herramientas en el proceso de enseñanza aprendizaje; además de una nueva reestructuración y actualización permanente en la formación docente. Conseguir integrar las TIC en el aula es una labor que dependerá de la capacidad del profesor para implementar el ambiente de aprendizaje de forma innovadora donde se fomente clases más dinámicas y estimulantes donde prevalezca el trabajo colaborativo y en equipo. (Mariscal J., 20218)

3.3. Bases Conceptuales

3.3.1. Clima Institucional

El clima institucional resulta de la interacción que realizan todos los integrantes de una organización, el cual se fundamenta en base a la comunicación, la motivación, la

participación activa, la empatía y el trabajo consensuado que resultan ser factores que determinan un ambiente laboral óptimo (Pérez, 2012).

3.3.2. Clima Laboral

El clima laboral es uno de los elementos fundamentales dentro de todas las organizaciones ya que determina las condiciones a las cuales están expuestas los trabajadores cuando cumplen sus funciones (Tamayo y Romero, 2019).

3.3.3. Clima Organizacional

El clima organizacional hace referencia al ambiente laboral de los miembros pertenecientes a una organización, se encuentra estrecha relacionado con el grado de motivación que tengan y manifiestan los trabajadores; por lo tanto, es favorable cuando proporciona la satisfacción de sus integrantes y desfavorable en la medida que no logra cubrir dichas expectativas. Chiavenato (Como se citó en Guzmán, 2018)

3.3.4. Equipo De Trabajo

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas unidos para lograr fines comunes, así también para brindarse ayuda y protección mutua. Por lo que se considera que existe la presencia de respeto, responsabilidad, efectividad en la realización de las tareas demostrando claramente la buena coordinación entre los miembros. (Gómez y Acosta, 2003).

3.3.5. Liderazgo

El liderazgo considerado como la capacidad para el manejo de diversas habilidades comunicativas, y de interrelaciones personales mediante los cuales el líder influye en los integrantes de un equipo de trabajo con la finalidad de lograr el compromiso voluntario y motivado y por ende la consecución de metas comunes y favorables para todo el equipo. Por lo tanto, se puede considerar al liderazgo como una disciplina y quien lo ejerce en primer lugar tiene un compromiso consigo mismo para enseñar a sus compañeros con el ejemplo (Sánchez et al., 2018).

3.3.6. Relaciones Humanas

Las relaciones humanas con el conjunto de conductas, actitudes y respuestas que adoptan al interactuar con otras personas (Soria, 2004), lo que lleva a crear un vínculo social armónico propiciando el desarrollo individual e intelectual de los seres

humanos. Actualmente se considera que las relaciones humanas son la base para tener un desarrollo eficaz en una organización. Tapia y López (2015)

3.3.7. Satisfacción Laboral

Es la sensación que experimenta una persona al lograr sus metas laborales, el cual se da como resultado de las diversas interacciones del trabajador dentro de su espacio de trabajo. Se sienten a gusto en su entorno con sus pares y con las labores que realiza demostrando compromiso y motivación (Charaja y Mamani, 2013).

3.3.8. Tolerancia

La tolerancia es la capacidad individual que tienen las personas para aceptar las diferencias a las diversas características de otras personas o ideas que no comparte. Es un aspecto importante para generar ambientes óptimos de trabajo sin embargo no todos tienen la capacidad de ser tolerantes (Beltrán, 2004).

3.3.9. Tolerancia Social

Se refiere a la capacidad de cada una de las personas para aceptar las ideas, preferencias, formas de pensamiento o comportamientos de las demás personas con quienes interactuamos en diversos ámbitos ya sean familiares, laborales o amicales.

3.3.10. Trabajo Colaborativo

El trabajo colaborativo hace referencia a la activa participación entre todos los miembros que integran un equipo de trabajo, aportando opiniones e instrucciones con la finalidad de alcanzar metas comunes; por lo tanto, se puede afirmar que este tipo de trabajo busca el esfuerzo de todos para llegar a la meta trazada generando así mayor conocimiento entre los involucrados y optimizando los resultados planteados. El trabajo que realizan es dinámico y prima el compromiso laboral en torno a la confianza y el respeto en todo el equipo (De la Cruz, 2019).

3.3.11. Trabajo Colegiado

El trabajo colegiado es una estrategia con características particulares, para favorecer la capacitación y asesoría a los profesores, teniendo como elementos fundamentales: la comunicación, la coordinación, la complementariedad, el compromiso, y la confianza (Rivero, s.f.)

3.3.12. Trabajo En Equipo

Carnegie sostiene que: “El trabajo en equipo es la habilidad de trabajar juntos hacia una visión común. Es el combustible que le permite a la gente común obtener resultados poco comunes (Vizcarra, 2017).

CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. **Ámbito De Estudio**

La presente investigación se desarrolló en el ámbito educativo de la institución educativa Illathupa, ubicada en el distrito y provincia de Huánuco. El distrito de Huánuco es uno de los trece distritos de la provincia de Huánuco, ubicado en el departamento de Huánuco, en el centro del Perú.

Luego de un diagnóstico sociocultural social y académico se pudo evidenciar limitaciones en el clima escolar en las institución educativa antes mencionada, lo cual conllevó a no lograr resultados previstos con respecto al aprendizaje de los estudiantes ya que no se realizaron trabajos consensuados, así también repercutió en otros aspectos dentro de la gestión educativa, por lo que la investigación se abordó con los docentes y directivos de la mencionada institución con la finalidad de mejorar el clima institucional.

4.2. **Tipo Y Nivel De Investigación.**

4.2.1. *Tipo De Investigación.* Tecnológica y aplicada

La investigación aplicada es la utilización de los conocimientos en la práctica, para aplicarlos, en la mayoría de los casos, en provecho de la sociedad.

Como afirman Sánchez et al. (2018): La investigación aplicada es el tipo de investigación pragmática o utilitaria que aprovecha los conocimientos logrados por la investigación básica o teórica para el conocimiento y solución de problemas inmediatos. La investigación tecnológica es una forma de investigación aplicada. Llamada también investigación científica aplicada. (p. 79).

Teniendo como referencia los tipos de investigación que presenta Sierra Bravo (1988; 32) y que en la actualidad se ha adaptado al campo educativo, se utilizará los siguientes tipos de investigación:

Por su finalidad. Se ubica en el tipo de investigación aplicada, ya que la investigación busca mejorar la sociedad a través de la resolución de sus problemas; en el presente caso el problema que se observa en las instituciones educativas es sobre el clima institucional.

Por su alcance temporal. La presente investigación es sincrónica o seccionada, debido a que se abordó el problema en un corto período de tiempo.

Por su amplitud. La investigación en referencia es considerada como micro educativo, teniendo en cuenta que el ámbito de estudio estuvo representado por una muestra pequeña (docentes de la I.E. Illathupa de Huánuco)

Por el carácter. Se ubica como investigación cuantitativa

Investigación cuantitativa. ya que se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial para realizar la recolección, análisis y procesamiento de los datos obtenidos.

4.2.2. Nivel De Investigación:

la presente investigación es de nivel explicativo debido a que se determinó la causa y el efecto de las variables estudiadas. Se trató de explicar los efectos que produce el trabajo colegiado como estrategia metodológica el cual estuvo basado en diversos talleres en el clima institucional dentro de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

4.3. Población Y Muestra

4.3.1. Descripción De La Población

Según Hernández et al (2014), “Las poblaciones deben situarse claramente por sus características de contenido, lugar y tiempo” (p. 174)

Según Oseda (2008), “La población es el conjunto de individuos que comparten por lo menos una característica, o sea una ciudadanía o de una raza, la matrícula en la misma Universidad o similares” (p. 120)

La población de estudio estuvo constituida por 65 docentes, directivos y administrativos de la institución educativa Illathupa en el año académico 2021.

Tabla 3

Docentes, coordinadores, administrativos, directivos y auxiliares de la Institución educativa Illathupa de Huánuco, 2021 de ambos turnos. (mañana y tarde)

Director,	1
Subdirectores	2
Docentes y coordinadores	55
Auxiliares	5

Personal de servicio	2
TOTAL	65

4.3.2. Muestra Y Método De Muestreo

Sánchez (2006) manifiesta que una muestra es el grupo con el que se trabaja y debe ser representativa de la población, por tal motivo la selección de la muestra es muy importante para la investigación.

En la presente investigación, el muestreo fue no probabilístico. Como lo afirma Hernandez et al. (2014):

En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos, no dependen de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quién hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (p. 176).

Se seleccionó como muestra representativa a 40 unidades de estudio entre docentes, coordinadores, auxiliares y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco, teniendo en cuenta que la estrategia trabajo colegiado hace referencia al trabajo a realizar con el equipo de docentes.

4.3.3. Criterios De Inclusión Y Exclusión

A) Criterios De Inclusión

- Docentes nombrados y contratados de la I.E Illathupa
- El director y las subdirectoradas de la I.E. Illathupa
- Auxiliares
- Docentes coordinadores de las diversas áreas
- Docentes involucrados en la mejora y cambio del clima institucional

B) Criterios De Exclusión

- Docentes contratados con menos de 10 horas

- Docentes con poca predisposición para desarrollar las actividades de la estrategia metodológica
- Docentes con licencias por salud
- Personal de servicio
- Personal administrativo

4.4. Diseño De Investigación

Por su naturaleza se ubica en el diseño de investigación cuasi- experimental con un solo grupo en series de tiempo.

G: O1, O2, O3 -----X-----O4, O5, O6

En donde:

O1 hasta O3: mediciones de la VD, antes de aplicar el tratamiento

X: Aplicación del tratamiento

O4 hasta O6: mediciones de la VD, después de aplicar el tratamiento

4.5. Técnicas E Instrumentos

4.5.1. Técnicas

A. Técnica De Observación

Hernández et al (2014), afirma que: “esta técnica de recolección de datos consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías”.

Esta técnica se utiliza para recoger datos de situaciones o conductas observables de las unidades de análisis dentro de la investigación, como por ejemplo para analizar conflictos en un grupo de personas que integran una organización, eventos masivos, entre otros.

4.5.2. Instrumentos

Fichas de observación. - Se emplearon para registrar información importante sobre las características y acciones que demostraron las unidades de análisis antes, durante y después de la aplicación del trabajo colegiado como estrategia metodológica.

Escala de actitudes. - Mediante el cual se ha medido aspectos relaciones a la intensidad de la actitud que demuestren las unidades de análisis respecto al tema de estudio.

4.5.2.1. Validación De Los Instrumentos Para La Recolección De Datos

Los instrumentos de investigación se sometieron a un equipo de jueces como expertos para la validación y la aplicación respectiva.

4.5.2.2. Confiabilidad De Los Instrumentos Para La Recolección De Datos

La confiabilidad del instrumento se desarrolló mediante el Coeficiente de Alpha de Cronbach.

4.6. Técnicas Para El Procesamiento Y El Análisis De Datos

4.7. Aspectos Éticos (Consentimiento Informado, Protocolos, Etc., Para Trabajos Que Se Realizan Con Personas O Animales)

Para el presente trabajo de la investigación se ha solicitado autorización del director de la I.e. Illathupa y compromiso de los maestros por ser una investigación estrictamente académica y pedagógica.

CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

La presentación de los resultados del trabajo de campo corresponde al clima institucional docente, producto del trabajo colegiado como estrategia. Los resultados se muestran en tablas y figuras; asimismo la contrastación de hipótesis tuvo un tratamiento con la prueba de rangos con signos de Wilcoxon.

5.1.1. Escalas de medición respecto al clima institucional docente.

Tabla 1

Escalas de medición de ítems del clima institucional docente

Escalas	codificación
Nunca (D)	1
Algunas veces (C)	2
Casi siempre (B)	3
Siempre (A)	4

Tabla 2

Escalas de medición general de la variable clima institucional docente y sus dimensiones

Escala	Puntuación
Deficiente	1
Aceptable	2
Bueno	3
Excelente	4

Tabla 4

Resultados generales sobre el clima institucional docente en la Institución Educativa Illathupa, según observaciones de inicio 2

Clima institucional docente - Observación de inicio 2																														
N°	D1 Motivación laboral					D2 Responsabilidad individual					D3 Toma de decisiones					D4 Relaciones sociales					D5 Tolerancia al conflicto					Observación Promedio				
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25					
1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
2	3	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
3	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
6	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	
7	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
9	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
10	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
15	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	2	2

3	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2
3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	5	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	6	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	7	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
3	8	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
3	9	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	0	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	

Tabla 5

Resultados generales sobre el clima institucional docente en la Institución Educativa Illathupa, según observaciones de proceso 1

Clima institucional docente - Observación de proceso 1																																
N°	D1 Motivación laboral					D2 Responsabilidad individual					D3 Toma de decisiones					D4 Relaciones sociales					D5 Tolerancia al conflicto					Observación Promedio						
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25							
1	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2				
2	3	1	2	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	
3	2	1	2	3	2	2	4	3	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2		
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3
5	2	3	3	2	2	2	2	2	4	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
6	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	3	1	2	2	4	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	
7	3	1	2	2	3	2	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	1	1	2	2	2	2	
8	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2
9	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
10	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	2	1	3	2	3	2	2	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2
12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
13	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
14	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2
15	3	3	4	2	4	3	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	2	3	

3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2				
3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2			
3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2			
3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
3	5	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
3	6	2	1	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	
3	7	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
3	8	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
3	9	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2		
4	0	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2

Tabla 6

Resultados generales sobre el clima institucional docente en la Institución Educativa Illathupa, según observaciones de proceso 2

Clima institucional docente - Observación de proceso 2																																
N°	D1 Motivación laboral					D2 Responsabilidad individual					D3 Toma de decisiones					D4 Relaciones sociales					D5 Tolerancia al conflicto					Observación Promedio						
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25							
1	3	2	2	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2				
2	3	1	2	3	2	2	1	4	3	1	2	2	2	4	3	2	2	3	3	4	4	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	
3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	3	
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3
5	2	3	3	2	2	2	3	3	4	3	1	3	4	2	4	3	2	3	3	2	4	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	
6	4	3	2	2	2	3	4	4	2	1	1	2	2	2	3	3	1	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
7	3	1	2	2	3	2	3	2	3	1	1	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	4	3	3	3	1	1	2	4	2	2
8	2	2	3	3	2	2	1	1	3	4	4	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	
9	3	2	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	
10	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	
11	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	3	1	2	3	2	4	4	4	3	3	2	1	2	4	2	2	2	
12	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
13	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	4	1	2	3	3	2	4	2	4	2	2	3	3	
14	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2	3	3	4	2	3	3	1	3	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	
15	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	1	3	4	4	1	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	

3	1	4	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2
3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	
3	3	2	2	2	2	4	2	1	4	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
3	5	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
3	6	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	
3	7	2	1	2	2	3	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	
3	8	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	1	2	2	2	2	
3	9	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	
4	0	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	

Tabla 7

Resultados generales sobre el clima institucional docente en la Institución Educativa Illathupa, según observaciones de salida 1

Clima institucional docente - Observación de salida 1																																		
N°	D1 Motivación laboral					D2 Responsabilidad individual					D3 Toma de decisiones					D4 Relaciones sociales					D5 Tolerancia al conflicto					Observación Promedio								
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25									
1	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3		
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3
5	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	
6	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	
7	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	
8	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
9	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	
10	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	
11	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3
12	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
13	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3
15	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	1	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	

3	1	4	3	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	2	
3	3	2	3	2	2	4	3	2	4	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	2	2	3	
3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	
3	5	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
3	6	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	
3	7	3	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	
3	8	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	1	2	2	2	3	
3	9	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	
4	0	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	

Tabla 8

Resultados generales sobre el clima institucional docente en la Institución Educativa Illathupa, según observaciones de salida 2

Clima institucional docente - Observación de salida 2																															
N°	D1 Motivación laboral					D2 Responsabilidad individual					D3 Toma de decisiones					D4 Relaciones sociales					D5 Tolerancia al conflicto					Observación Promedio					
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25						
1	3	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3		
2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	
3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
5	3	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	
6	4	3	2	3	2	3	4	4	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	
7	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	
8	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
9	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	
10	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	
11	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	
12	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
13	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	
14	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
15	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	1	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	

3	1	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2
3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	
3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	
3	6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3
3	7	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
3	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	1	2	2	3	
3	9	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	
4	0	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	

Tabla 9

Resumen de observaciones generales en promedio, de la variable clima institucional docente y sus dimensiones

Resumen de observaciones en promedio																																				
N	D1 Motivación laboral						D2 Responsabilidad individual						D3 Toma de decisiones						D4 Relaciones sociales						D5 Tolerancia al conflicto						Variable Clima institucional docente					
1	2	2	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3							
2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3							
3	1	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3							
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3							
5	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3							
6	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3							
7	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3							
8	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3							
9	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3							
10	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3							
11	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3							
12	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4							
13	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3							
14	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3							
15	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	1	2	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3							

3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3
3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3
3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3
4	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

5.1.3. Análisis e interpretación de resultados de la variable clima institucional docente y sus dimensiones, según observaciones de inicio, proceso y salida

Tabla 10

Resultados comparativos sobre el clima institucional docente en la Institución Educativa Illathupa, según observaciones de inicio, proceso y salida, Huánuco 2021

Escala de medición	Inicio				Proceso				Salida			
	Inicio 1		Inicio 2		Proceso 1		Proceso 2		Salida 1		Salida 2	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente 1	2	5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	3		3									
Aceptable 2	4	85%	6	90%	34	85%	18	44%	4	10%	3	8%
									3		3	
Bueno 3	4	10%	4	10%	6	15%	21	53%	5	87%	6	89%
Excelente 4	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%	1	3%	1	3%
Total	4	100	4	100	40	100	40	100	4	100	4	100
	0	%	0	%		%		%	0	%	0	%

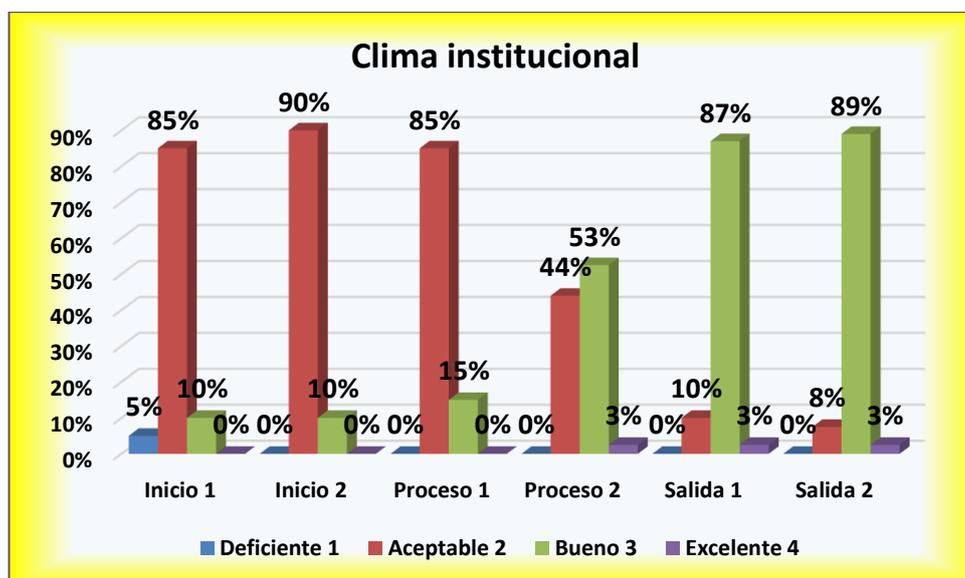


Figura 1: *Resultados comparativos sobre el clima institucional docente en la Institución Educativa Illathupa, según observaciones de inicio, proceso y salida, Huánuco 2021.*

Deficiente	1	2	5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
		3		3									
Aceptable	2	3	82%	3	82%	30	75%	19	47%	2	5%	0	0%
										3		3	
Bueno	3	5	13%	7	18%	10	25%	20	50%	6	90%	6	90%
Excelente	4	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%	2	5%	4	10%
Total		4	100	4	100	40	100	40	100	4	100	4	100
		0	%	0	%		%		%	0	%	0	%

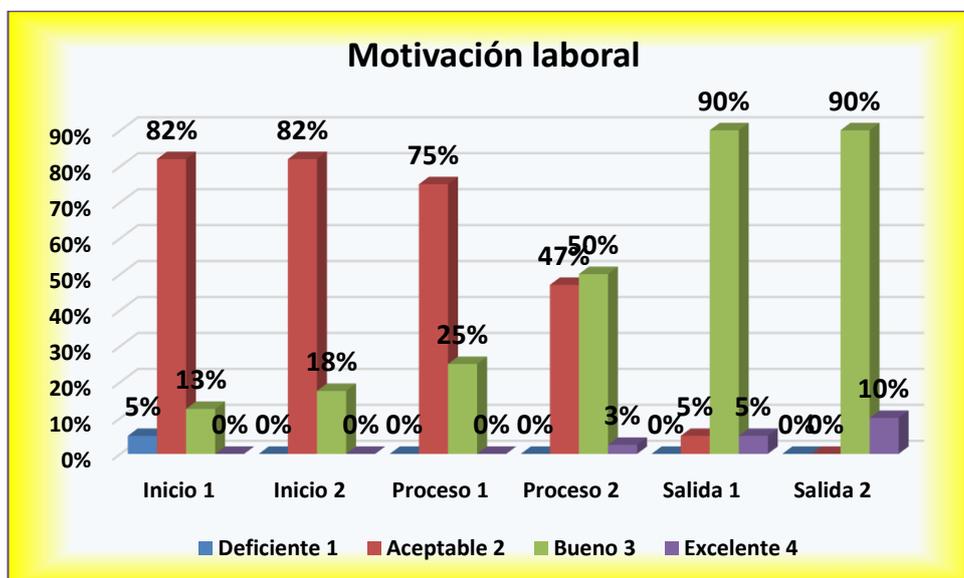


Figura 2: Resultados comparativos sobre el clima institucional docente, dimensión motivación laboral en la Institución Educativa Illathupa, según observaciones de inicio, proceso y salida, Huánuco 2021.

Análisis e interpretación

La tabla y figura expone resultados comparativos de las observaciones de inicio, proceso y salida, respecto a la variable clima institucional docente, dimensión motivación laboral, con resultados promedio, resaltando lo siguiente:

En la observación de inicio 1, el 82% de unidades de análisis manifestaron que, la motivación laboral en la institución, se encontraba en la escala de **aceptable**, en la observación de inicio 2, el 82%, también en **aceptable** y un 18% en **bueno**; en la observación de proceso 1, el 75% mantenía su posición en la escala de **aceptable**, mientras que en la observación de proceso 2, solo un 47% calificó a la referida dimensión en **aceptable**, un 50% en **bueno** y un 3% en **excelente**. Asimismo, en la observación de salida 1 se observa que el 90% calificó en la escala de **bueno** y un 5% en **excelente**. En la observación de salida 2, el 90% evaluó a la motivación laboral en **bueno** y el 10% en **excelente**. En la escala de **deficiente** solo calificó en 5% en la observación de inicio 1, y en las demás observaciones ninguno mostro su apreciación en esta escala.

Estos resultados indican que a medida que se aplicaba el trabajo colegiado, se mejoraba la motivación laboral en la institución en lo que concierne a la motivación intrínseca de dar lo mejor de uno mismo, a la capacidad para salir de la zona de confort, a la disposición de seguir aprendiendo, al manejo de emociones y estrés; asimismo, al optimismo y persistencia.

Tabla 12

Resultados comparativos sobre el clima institucional docente, dimensión responsabilidad individual en la Institución Educativa Illathupa, según observaciones de inicio, proceso y salida, Huánuco 2021

Escala de medición	Inicio				Proceso				Salida			
	Inicio 1		Inicio 2		Proceso 1		Proceso 2		Salida 1		Salida 2	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	1											
	1	28%	6	15%	5	13%	2	5%	0	0%	0	0%
Aceptable	2											
	8	69%	9	72%	26	64%	19	47%	8	20%	5	13%
Bueno	3											
	1	3%	5	13%	9	23%	17	43%	0	75%	3	82%

Excelente	4	0	0%	0	0%	0	0%	2	5%	2	5%	2	5%
		4	100	4	100	40	100	40	100	4	100	4	100
Total		0	%	0	%		%		%	0	%	0	%

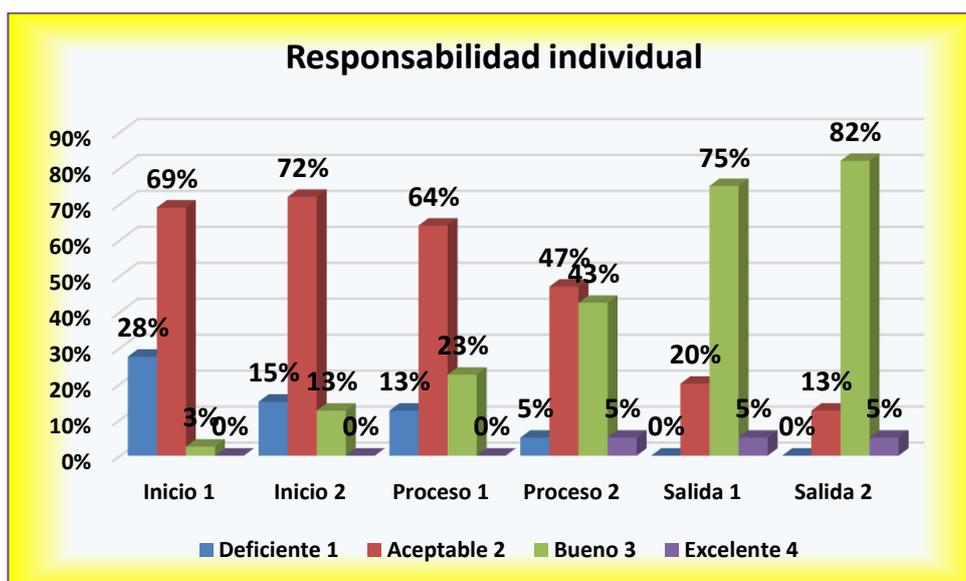


Figura 3: Resultados comparativos sobre el clima institucional docente, dimensión responsabilidad individual en la Institución Educativa Illathupa, según observaciones de inicio, proceso y salida, Huánuco 2021.

Análisis e interpretación

La tabla y figura expone resultados comparativos de las observaciones de inicio, proceso y salida, respecto a la variable clima institucional docente, dimensión responsabilidad individual, con resultados promedio, resaltando lo siguiente:

En la observación de inicio 1, el 69% de unidades de análisis manifestaron que, la responsabilidad individual en la institución, se encontraba en la escala de **aceptable**, en la observación de inicio 2, el 72%, también en **aceptable** y un 13% en **bueno**; en la observación de proceso 1, el 64% mantenía su posición en la escala de **aceptable** y el 23% en **bueno**; mientras que en la observación de proceso 2, solo un 47% calificó a la referida dimensión en **aceptable**, un 43% en **bueno** y un 5% en **excelente**. Asimismo, en la observación de salida 1 se observa que el 20% calificó en la escala de **aceptable**, el 75% en **bueno** y un 5% en **excelente**. En la observación

de salida 2, el 13% evaluó a la responsabilidad individual en **aceptable**, el 82% en bueno y el 5% en **excelente**. En la escala de **deficiente** solo calificó un mínimo porcentaje en las observaciones de inicio y proceso, y en las demás observaciones ninguno mostró su apreciación en esta escala.

Estos resultados indican que a medida que se aplicaba el trabajo colegiado, se mejoraba la responsabilidad individual en la institución en lo que concierne a la autonomía e iniciativa, al ser auténticos, al compromiso, a la seguridad en el trabajo que realiza y al desarrollo del pensamiento creativo y crítico.

Tabla 13

Resultados comparativos sobre el clima institucional docente, dimensión toma de decisiones en la Institución Educativa Illathupa, según observaciones de inicio, proceso y salida, Huánuco 2021

Escala de medición		Inicio				Proceso				Salida			
		Inicio 1		Inicio 2		Proceso 1		Proceso 2		Salida 1		Salida 2	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	1	7	18%	6	15%	3	8%	0	0%	0	0%	0	0%
		3		3									
Aceptable	2	0	74%	0	75%	32	79%	21	52%	6	15%	5	13%
										3		3	
Bueno	3	3	8%	4	10%	5	13%	19	48%	4	85%	5	87%
Excelente	4	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total		4	100	4	100	40	100	40	100	4	100	4	100
		0	%	0	%		%		%	0	%	0	%

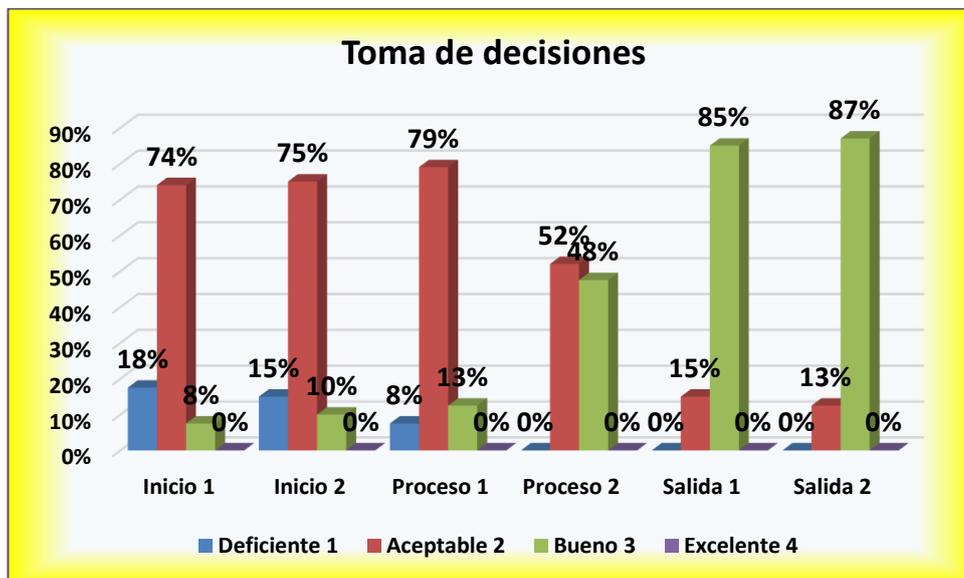


Figura 4: Resultados comparativos sobre el clima institucional docente, dimensión toma de decisiones en la Institución Educativa Illathupa, según observaciones de inicio, proceso y salida, Huánuco 2021.

Análisis e interpretación

La tabla y figura expone resultados comparativos de las observaciones de inicio, proceso y salida, respecto a la variable clima institucional docente, dimensión toma de decisiones, con resultados promedio, resaltando lo siguiente:

En la observación de inicio 1, el 74% de unidades de análisis manifestaron que, la toma de decisiones en la institución, se encontraba en la escala de **aceptable** y el 8% en **bueno**; en la observación de inicio 2, el 75%, también en **aceptable** y un 10% en **bueno**; en la observación de proceso 1, el 79% mantenía su posición en la escala de **aceptable** y el 13% en **bueno**; mientras que en la observación de proceso 2, un 52% calificó a la referida dimensión en **aceptable** y un 48% en **bueno**. Asimismo, en la observación de salida 1 se observa que el 15% calificó en la escala de **aceptable** y el 85% en **bueno**. En la observación de salida 2, el 13% evaluó a la toma de decisiones en **aceptable** y el 87% en **bueno**. En la escala de **deficiente** solo calificó un mínimo porcentaje en las observaciones de inicio 1, inicio 2 y proceso 1; y en las demás observaciones ninguno mostró su apreciación en esta escala.

Estos resultados indican que a medida que se aplicaba el trabajo colegiado, se mejoraba la toma de decisiones en la institución en lo que concierne a la toma de decisiones democráticas, a la capacidad de realizar coordinaciones, al análisis de alternativas, al compromiso en la realización de tareas para lograr metas propuestas, y la iniciativa.

Tabla 14

Resultados comparativos sobre el clima institucional docente, dimensión relaciones sociales en la Institución Educativa Illathupa, según observaciones de inicio, proceso y salida, Huánuco 2021

Escala de medición	Inicio				Proceso				Salida				
	Inicio 1		Inicio 2		Proceso 1		Proceso 2		Salida 1		Salida 2		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Deficiente	1	2	5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
		3		3									
Aceptable	2	2	80%	4	85%	28	70%	16	40%	9	23%	7	18%
										2		2	
Bueno	3	6	15%	6	15%	10	25%	22	55%	8	69%	9	72%
Excelente	4	0	0%	0	0%	2	5%	2	5%	3	8%	4	10%
		4	100	4	100	40	100	40	100	4	100	4	100
Total		0	%	0	%		%		%	0	%	0	%

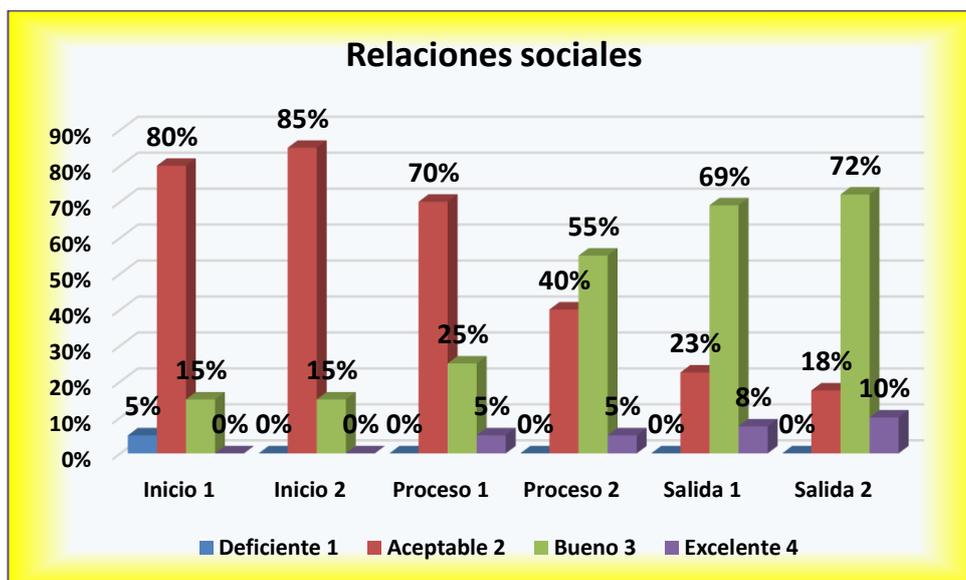


Figura 5: Resultados comparativos sobre el clima institucional docente, dimensión relaciones sociales en la Institución Educativa Illathupa, según observaciones de inicio, proceso y salida, Huánuco 2021.

Análisis e interpretación

La tabla y figura expone resultados comparativos de las observaciones de inicio, proceso y salida, respecto a la variable clima institucional docente, dimensión relaciones sociales, con resultados promedio, resaltando lo siguiente:

En la observación de inicio 1, el 80% de unidades de análisis manifestaron que, las relaciones sociales en la institución, se encontraba en la escala de **aceptable** y el 8% en **bueno**; en la observación de inicio 2, el 85%, también en **aceptable** y un 15% en **bueno**; en la observación de proceso 1, el 70% mantenía su posición en la escala de **aceptable**, el 25% en **bueno** y el 5% en excelente; mientras que en la observación de proceso 2, un 40% calificó a la referida dimensión en **aceptable**, un 55% en **bueno** y un 5% en **excelente**. Asimismo, en la observación de salida 1 se observa que el 23% calificó en la escala de **aceptable**, el 69% en **bueno** y un 8% en **excelente**. En la observación de salida 2, el 18% evaluó a las relaciones sociales en **aceptable**, el 72% en **bueno** y el 10% en **excelente**. En la escala de **deficiente** solo calificó un mínimo porcentaje en la observación de inicio 1, y en las demás observaciones ninguno mostró su apreciación en esta escala.

Estos resultados indican que a medida que se aplicaba el trabajo colegiado, se mejoraba las relaciones sociales en la institución en lo que concierne al apoyo, comunicación asertiva, relaciones interpersonales saludables, honestidad; asimismo, a la observación de aciertos y desaciertos de los demás sin juzgarlos.

Tabla 15

Resultados comparativos sobre el clima institucional docente, dimensión tolerancia al conflicto en la Institución Educativa Illathupa, según observaciones de inicio, proceso y salida, Huánuco 2021

Escala de medición	Inicio				Proceso				Salida				
	Inicio 1		Inicio 2		Proceso 1		Proceso 2		Salida 1		Salida 2		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Deficiente	1	2	5%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
		3		3									
Aceptable	2	4	85%	5	87%	33	82%	17	42%	8	20%	6	15%
										2		2	
Bueno	3	4	10%	5	13%	6	15%	21	53%	8	70%	9	72%
Excelente	4	0	0%	0	0%	1	3%	2	5%	4	10%	5	13%
Total		4	100	4	100	40	100	40	100	4	100	4	100
		0	%	0	%		%		%	0	%	0	%

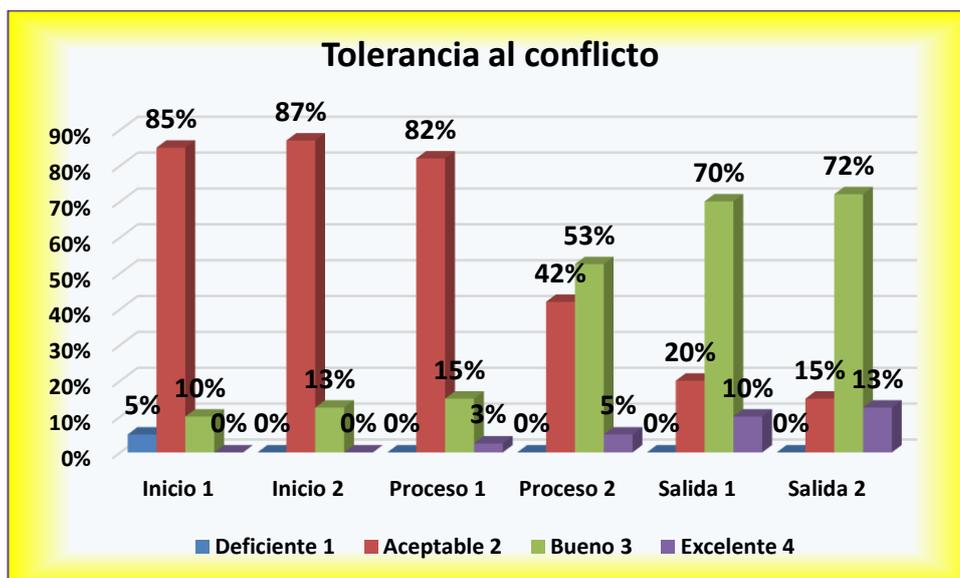


Figura 6: Resultados comparativos sobre el clima institucional docente, dimensión tolerancia al conflicto en la Institución Educativa Illathupa, según observaciones de inicio, proceso y salida, Huánuco 2021.

Análisis e interpretación

La tabla y figura expone resultados comparativos de las observaciones de inicio, proceso y salida, respecto a la variable clima institucional docente, dimensión tolerancia al conflicto, con resultados promedio, resaltando lo siguiente:

En la observación de inicio 1, el 85% de unidades de análisis manifestaron que, la tolerancia al conflicto en la institución, se encontraba en la escala de **aceptable** y el 10% en **bueno**; en la observación de inicio 2, el 87%, también en **aceptable** y un 13% en **bueno**; en la observación de proceso 1, el 82% mantenía su posición en la escala de **aceptable**, el 15% en **bueno** y el 3% en excelente; mientras que en la observación de proceso 2, un 42% calificó a la referida dimensión en **aceptable**, un 53% en **bueno** y un 5% en **excelente**. Asimismo, en la observación de salida 1 se observa que el 20% calificó en la escala de **aceptable**, el 70% en **bueno** y un 10% en **excelente**. En la observación de salida 2, el 15% evaluó a la tolerancia al conflicto en **aceptable**, el 72% en **bueno** y el 13% en **excelente**. En la escala de **deficiente** solo

calificó un mínimo porcentaje en la observación de inicio 1, y en las demás observaciones ninguno mostró su apreciación en esta escala.

Estos resultados indican que a medida que se aplicaba el trabajo colegiado, se mejoraba la tolerancia al conflicto en la institución en lo que concierne a la empatía, a la comprensión, a la toma de decisiones y manejo de conflictos; asimismo, a la capacidad para asumir responsabilidades y a la tolerancia.

5.2 Contrastación de hipótesis

La confirmación de la contribución del trabajo colegiado como estrategia en el fortalecimiento del clima institucional se determinó con la contrastación de hipótesis. En este caso por las características de los datos (categóricos y no se aproximan a la distribución normal) se optó por una prueba no paramétrica, mediante los Rangos de Wilcoxon.

I) Prueba de normalidad para verificar el tipo de prueba de hipótesis

Esta prueba permitió determinar si se realizaría una prueba paramétrica o no paramétrica.

➤ Prueba de normalidad de observaciones promedio que participan en la contrastación de la hipótesis general.

1°. Hipótesis (de normalidad)

H_0 : Las observaciones se aproximan a la normalidad.

H_a : Las observaciones no se aproximan a la normalidad.

2°. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

3°. Estadístico de prueba (de normalidad): Shapiro Wilk ($n < 50$).

Tabla 16

Prueba de normalidad de las observaciones de inicio 1 y salida 2 de resultados generales de la variable clima institucional docente

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Observación de inicio 1:						
Clima institucional docente	,451	40	,000	,534	40	,000
Observación de salida 2:						
Clima institucional docente	,453	40	,000	,490	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4°. Decisión: como el p-valor según Shapiro Wilk de las observaciones de inicio 1 y salida 2 son menores que $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (de normalidad); luego se concluye señalando que los datos no se aproximan a la normalidad. En ese sentido, la prueba de hipótesis se realizó con un tipo no paramétrico.

b. Prueba de normalidad de datos que participan en la contrastación de las hipótesis específicas.

El procedimiento para verificar si se aproxima o no a la normalidad fue de forma similar a la general.

Tabla 17

Pruebas de normalidad de las observaciones de inicio 1 y salida 2 de resultados generales de las dimensiones del clima institucional docente

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Observación de inicio 1: D1: Motivación laboral	,446	40	,000	,570	40	,000
Observación de salida 2: D1: Motivación laboral	,529	40	,000	,345	40	,000
Observación de inicio 1: D2: Responsabilidad individual	,419	40	,000	,653	40	,000
Observación de salida 2: D2: Responsabilidad individual	,446	40	,000	,570	40	,000
Observación de inicio 1: D3: Toma de decisiones	,405	40	,000	,669	40	,000
Observación de salida 2: D3: Toma de decisiones	,521	40	,000	,389	40	,000
Observación de inicio 1: D4: Relaciones sociales	,440	40	,000	,601	40	,000
Observación de salida 2: D4: Relaciones sociales	,382	40	,000	,700	40	,000
Observación de inicio 1: D5: Tolerancia al conflicto	,451	40	,000	,534	40	,000
Observación de salida 2: D5: Tolerancia al conflicto	,369	40	,000	,705	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Decisión: Como, el p-valor según Shapiro Wilk en las observaciones de inicio 1 y salida 2 son menores que $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula, es decir, los datos

no se aproximan a la normalidad. En ese sentido las contrastaciones de hipótesis específicas, también serán no paramétricas.

A. Contrastación de la hipótesis general

a) Formulación de hipótesis

H₀: El trabajo colegiado como estrategia metodológica no contribuye favorablemente en el fortalecimiento del clima institucional de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

$$\mathbf{H_0: } \mu_{salida2} \leq \mu_{inicio1}$$

H₁: El trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en el fortalecimiento del clima institucional de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

$$\mathbf{H_1: } \mu_{salida2} > \mu_{inicio1}$$

Donde:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$

c) **Estadístico de prueba:** Prueba de rangos con signos de Wilcoxon.

d) **Cálculo del estadístico de la prueba**

El valor Z de Wilcoxon se determinó con el aplicativo SPSS – 25; resultando lo siguiente.

Tabla 18

Rangos de Wilcoxon en la prueba de hipótesis general

Rangos

N	Rango promedio	Suma de rangos

Observación de inicio 1 clima institucional docente –	Rangos negativos	34 ^a	17,50	595,00
Observación de salida 2 clima institucional docente	Rangos positivos	0 ^b	,00	,00
	Empates	6 ^c		
	Total	40		

a. Observación de inicio 1 < Observación de salida 2

b. Observación de inicio 1 > Observación de salida 2

c. Observación de inicio 1 = Observación de salida 2

Tabla 19

Valor de prueba de Wilcoxon en prueba de hipótesis general

Estadísticos de prueba^a

	Observación de inicio 1 sobre clima institucional docente - Observación de salida 2 sobre clima institucional docente
Z	-5,621 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

e) Decisión

Los rangos negativos precisan que el promedio general de la observación de inicio 1 es menor que el promedio de la observación de salida 2. Asimismo, el p-valor = 0,000 de la prueba de Wilcoxon es menor que $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que el trabajo

colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en el fortalecimiento del clima institucional de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

B. Contrastación de hipótesis específicas

Para las pruebas de hipótesis específicas se hizo un procedimiento similar a la general.

➤ **Contrastación de la hipótesis específica 1**

a) Formulación de hipótesis

H₀: El trabajo colegiado como estrategia metodológica no contribuye favorablemente en la mejora de la motivación de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

$$\mathbf{H_0: } \mu_{salida2} \leq \mu_{inicio1}$$

H₁: El trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la mejora de la motivación de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

$$\mathbf{H_1: } \mu_{salida2} > \mu_{inicio1}$$

Donde:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

c) Estadístico de prueba.

Prueba de rangos con signos de Wilcoxon.

d) Cálculo del estadístico de la prueba

El valor Z de Wilcoxon se determinó con el aplicativo SPSS – 25; resultando lo siguiente.

Tabla 20*Rangos de Wilcoxon en la prueba de hipótesis específica 1***Rangos**

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Observación de inicio 1 motivación laboral –	Rangos negativos	37 ^a	19,00	703,00
Observación de salida 2 motivación laboral	Rangos positivos	0 ^b	,00	,00
	Empates	3 ^c		
	Total	40		

a. Observación de inicio 1 < Observación de salida 2

b. Observación de inicio 1 > Observación de salida 2

c. Observación de inicio 1 = Observación de salida 2

Tabla 21*Valor de prueba de Wilcoxon en prueba de hipótesis específica 1***Estadísticos de prueba^a**

	Observación de inicio 1 sobre motivación laboral - Observación de salida 2 sobre motivación laboral
Z	-5,878 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

e) Decisión

Los rangos negativos precisan que el promedio general de la observación de inicio 1 es menor que el promedio de la observación de salida 2. Asimismo, el p-valor = 0,000 de la prueba de Wilcoxon es menor que $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la mejora de la motivación laboral de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

➤ **Contrastación de la hipótesis específica 2**

a) Formulación de hipótesis

H₀: El trabajo colegiado como estrategia metodológica no contribuye favorablemente en la mejora de la responsabilidad individual de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

$$\mathbf{H_0: } \mu_{salida2} \leq \mu_{inicio1}$$

H₁: El trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la mejora de la responsabilidad individual de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

$$\mathbf{H_1: } \mu_{salida2} > \mu_{inicio1}$$

Donde:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

c) Estadístico de prueba.

Prueba de rangos con signos de Wilcoxon.

d) Cálculo del estadístico de la prueba

El valor Z de Wilcoxon se determinó con el aplicativo SPSS – 25; resultando lo siguiente.

Tabla 22

Rangos de Wilcoxon en la prueba de hipótesis específica 2

Rangos

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Observación de inicio 1	Rangos negativos	38 ^a	19,50	741,00
responsabilidad individual –	Rangos positivos	0 ^b	,00	,00
Observación de salida 2	Empates	2 ^c		
responsabilidad individual	Total	40		

a. Observación de inicio 1 < Observación de salida 2

b. Observación de inicio 1 > Observación de salida 2

c. Observación de inicio 1 = Observación de salida 2

Tabla 23

Valor de prueba de Wilcoxon en prueba de hipótesis específica 2

Estadísticos de prueba^a

	Observación de inicio 1 sobre responsabilidad individual - Observación de salida 2 sobre responsabilidad individual
Z	-5,695 ^b

Sig. asintótica(bilateral)	,000
----------------------------	------

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

e) Decisión

Los rangos negativos precisan que el promedio general de la observación de inicio 1 es menor que el promedio de la observación de salida 2. Asimismo, el p-valor = 0,000 de la prueba de Wilcoxon es menor que $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la mejora de la responsabilidad individual de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

➤ **Contrastación de la hipótesis específica 3**

a) Formulación de hipótesis

H₀: El trabajo colegiado como estrategia metodológica no contribuye favorablemente en la mejora de la toma de decisiones de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

$$\mathbf{H_0: } \mu_{salida2} \leq \mu_{inicio1}$$

H₁: El trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la mejora de la toma de decisiones de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

$$\mathbf{H_1: } \mu_{salida2} > \mu_{inicio1}$$

Donde:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$

c) **Estadístico de prueba.**

Prueba de rangos con signos de Wilcoxon.

d) **Cálculo del estadístico de la prueba**

El valor Z de Wilcoxon se determinó con el aplicativo SPSS – 25; resultando lo siguiente.

Tabla 24

Rangos de Wilcoxon en la prueba de hipótesis específica 3

Rangos

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Observación de inicio 1 toma de decisiones – Observación de salida 2 toma de decisiones	Rangos negativos	35 ^a	18,00	630,00
	Rangos positivos	0 ^b	,00	,00
	Empates	5 ^c		
	Total	40		

a. Observación de inicio 1 < Observación de salida 2

b. Observación de inicio 1 > Observación de salida 2

c. Observación de inicio 1 = Observación de salida 2

Tabla 25

Valor de prueba de Wilcoxon en prueba de hipótesis específica 3

Estadísticos de prueba^a

Observación de inicio 1 sobre toma de decisiones - Observación de salida 2 sobre toma de decisiones

Z	-5,652 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

e) Decisión

Los rangos negativos precisan que el promedio general de la observación de inicio 1 es menor que el promedio de la observación de salida 2. Asimismo, el p-valor = 0,000 de la prueba de Wilcoxon es menor que $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la mejora de la toma de decisiones de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

➤ Contrastación de la hipótesis específica 4

a) Formulación de hipótesis

H₀: El trabajo colegiado como estrategia metodológica no contribuye favorablemente en la mejora de las relaciones sociales de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

$$\mathbf{H_0: } \mu_{salida2} \leq \mu_{inicio1}$$

H₁: El trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la mejora de las relaciones sociales de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

$$\mathbf{H_1: } \mu_{salida2} > \mu_{inicio1}$$

Donde:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

c) Estadístico de prueba.

Prueba de rangos con signos de Wilcoxon.

d) Cálculo del estadístico de la prueba

El valor Z de Wilcoxon se determinó con el aplicativo SPSS – 25; resultando lo siguiente.

Tabla 26

Rangos de Wilcoxon en la prueba de hipótesis específica 4

Rangos

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Observación de inicio 1 relaciones sociales –	Rangos negativos	30 ^a	15,50	465,00
Observación de salida 2 relaciones sociales	Rangos positivos	0 ^b	,00	,00
	Empates	10 ^c		
	Total	40		

a. Observación de inicio 1 < Observación de salida 2

b. Observación de inicio 1 > Observación de salida 2

c. Observación de inicio 1 = Observación de salida 2

Tabla 27

Valor de prueba de Wilcoxon en prueba de hipótesis específica 4

Estadísticos de prueba^a

	Observación de inicio 1 sobre relaciones sociales - Observación de salida 2 sobre relaciones sociales
Z	-5,260 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

e) Decisión

Los rangos negativos precisan que el promedio general de la observación de inicio 1 es menor que el promedio de la observación de salida 2. Asimismo, el p-valor = 0,000 de la prueba de Wilcoxon es menor que $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la mejora de las relaciones sociales de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

➤ **Contrastación de la hipótesis específica 5**

a) Formulación de hipótesis

H₀: El trabajo colegiado como estrategia metodológica no contribuye favorablemente en la tolerancia al conflicto de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

$$\mathbf{H_0: } \mu_{salida2} \leq \mu_{inicio1}$$

H₁: El trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la tolerancia al conflicto de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

$$\mathbf{H_1: } \mu_{salida2} > \mu_{inicio1}$$

Donde:

H₀: Hipótesis nula

H₁: Hipótesis alternativa

b) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$

c) **Estadístico de prueba.**

Prueba de rangos con signos de Wilcoxon.

d) **Cálculo del estadístico de la prueba**

El valor Z de Wilcoxon se determinó con el aplicativo SPSS – 25; resultando lo siguiente.

Tabla 28

Rangos de Wilcoxon en la prueba de hipótesis específica 5

Rangos

		N	Rango promedio	Suma de rangos
Observación de inicio 1 tolerancia al conflicto –	Rangos negativos	33 ^a	17,00	561,00
Observación de salida 2 tolerancia al conflicto	Rangos positivos	0 ^b	,00	,00
	Empates	7 ^c		
	Total	40		

a. Observación de inicio 1 < Observación de salida 2

- b. Observación de inicio 1 > Observación de salida 2
- c. Observación de inicio 1 = Observación de salida 2

Tabla 29

Valor de prueba de Wilcoxon en prueba de hipótesis específica 5

Estadísticos de prueba^a

	Observación de inicio 1 sobre tolerancia al conflicto - Observación de salida 2 sobre tolerancia al conflicto
Z	-5,476 ^b
Sig. asintótica(bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

e) Decisión

Los rangos negativos precisan que el promedio general de la observación de inicio 1 es menor que el promedio de la observación de salida 2. Asimismo, el p-valor = 0,000 de la prueba de Wilcoxon es menor que $\alpha = 0,05$; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se afirma que el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la tolerancia al conflicto de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

5.3 Discusión de resultados

La presente investigación muestra resultados significativos respecto al trabajo colegiado como estrategia para fortalecer el clima institucional docente en la Institución Educativa Illathupa de la ciudad de Huánuco. En esta secuencia, se confronta los resultados que parten de la situación problemática planteada con los antecedentes de estudio, con los referentes teóricos y la hipótesis formulada.

Detectado y caracterizado el problema de investigación, se estimó que el clima institucional en la institución Educativa Illathupa el año 2021 estaba tensa, probablemente por el estado emocional que generó la pandemia por COVID – 19 en las personas y particularmente en los trabajadores de la referida institución. Se había reportado en el Perú 548 mil docentes y más de 9 millones de estudiantes aproximadamente que fueron afectados en su salud ([MINEDU], 2020); asimismo, afectó el estado emocional los cambios de horario, trabajo remoto y mayor uso de las tecnologías de la información y comunicación. En ese sentido se propuso como alternativa de solución reuniones de trabajo colegiado como estrategia para mejorar el clima institucional respecto al a motivación laboral, responsabilidad individual, toma de decisiones, relaciones sociales y tolerancia al conflicto. En ese sentido los resultados del trabajo de campo fueron favorables y corroboró los objetivos planteados.

Respecto a los antecedentes de estudio; las investigaciones de Zans (2017), Soria (2018), Panduro (2018), y Naveda (2017) arribaron a resultados referidos a clima institucional y clima organizacional; los mismos que muestran su importancia para un óptimo desempeño laboral y desempeño docente; es decir con un buen clima institucional todos los demás procesos, elementos y sistemas de gestión fluirán de manera muy aceptable a más con apuntamiento a la calidad. Asimismo, las investigaciones de Aguilar (2016), Llanos (2018), Vila (2018), Saldaña (2018), Garrido (2018); Matamoros y Ñahuincopa (2018), Cabezudo (2018) y Chávez (2017), muestran conclusiones referidos a diversos factores que inciden en el clima laboral y clima organizacional; es decir, señalan que los factores como la adecuada comunicación, trabajo colaborativo, estrategias motivacionales, trabajo en equipo, trabajo colegiado y la gestión educativa tienen que tener una apropiado cobertura y funcionamiento para un óptimo clima institucional y clima organizacional. Del mismo modo las investigaciones de Horna (2018), Llanto (2018) mostraron que el clima laboral y clima institucional tiene relación directa y significativa con la motivación y el desempeño laboral. En ese sentido, los resultados de la presente investigación también corroboran que la implementación de alguna estrategia, en este caso fue el trabajo colegiado, es preponderante para un óptimo clima institucional, teniendo en

cuenta que los niveles altos dependerán de la práctica docente individual, interacción entre pares e independencia positiva; estos resultados satisfactorios se muestran en las tablas: 10, 11, 12, 13, 14 y 15, donde los niveles del clima institucional fueron en ascenso de deficiente y aceptable a bueno y excelente.

Respecto a las bases teóricas que sustentan sobre el trabajo colegiado como estrategia y el clima institucional que involucra a la motivación laboral, responsabilidad individual, toma de decisiones, relaciones sociales y tolerancia al conflicto. Restrepo (2016) precisa que es muy importante que las organizaciones presten mayor atención a las condiciones laborales de sus trabajadores, ya que, un ambiente laboral en óptimas condiciones genera en las personas predisposición para tener motivación y sentirse comprometidos en las labores. Asimismo, Sandoval (2014) sostiene que el funcionamiento interno de las organizaciones se evidencia en el clima organizacional, resaltando la existencia de confianza y seguridad. También, Cuno (2018) manifiesta que el clima institucional es un aspecto que repercute de forma positiva o negativa en el proceso educativo, siendo que un buen clima institucional genera un ambiente proactivo, activa participación y toma de decisiones que permiten lograr los objetivos propuestos. Respecto al trabajo colegiado Gonzales (2018) afirma que es una estrategia que posibilita el cambio de la cultura individualista a una colaborativa con el fin de mejorar el desempeño docente y los procesos de gestión escolar, a su vez permite la reflexión de los docentes sobre el que hacer educativo como proceso participativo en la mejora institucional. Serrano (2004) menciona que el trabajo colegiado es una forma de trabajo grupal donde los individuos participantes dialogan y comparten conocimientos, experiencias y problemas acorde a temas y objetivos que tienen en común. En ese sentido los resultados del presente trabajo de investigación también corroboran que el trabajo colegiado como estrategia debe ser sistematizado para un óptimo clima institucional. En las tablas del 10 al 15 se evidencia que en la observación de inicio 1 la mayoría de unidades de análisis manifestaron que el clima institucional se encontraba en los niveles de deficiente y aceptable, mientras que en la observación de salida 2 en los niveles de bueno y excelente; es decir, el trabajo colegiado como estrategia funcionó significativamente en un bueno y

excelente clima institucional, que también fue corroborada por con la contrastación de hipótesis; indicando de manera general que en toda organización debe existir una apropiada gestión, no de manera empírica sino planificada, organizada y controlada.

Respecto a la hipótesis, que desde un primer momento pretendía afirmar que el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye en el fortalecimiento del clima institucional de la institución educativa Ilathupa de Huánuco; este planteamiento se contrasta con la contrastación de la hipótesis realizada. La prueba de rangos de Wilcoxon con un p-valor = 0,000 menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$, permitió rechazar la hipótesis nula; es decir conllevó a afirmar que el trabajo colegiado como estrategia, si contribuye al fortalecimiento del clima institucional.

5.4 Aporte científico de la investigación

Un trabajo de investigación científica concluido y sustentado debe constituir un aporte científico. Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye en el fortalecimiento del clima institucional de una institución educativa.

En tal sentido, esta investigación tendrá trascendencia en medida que en todas las instituciones educativas sea óptima un trabajo colegiado como estrategia, en cuanto se refiere a la práctica docente individual, Interacción entre pares e Interdependencia positiva, los mismos que influirán directa y significativamente en la motivación laboral, responsabilidad individual, toma de decisiones, relaciones sociales y tolerancia al conflicto para que exista un clima institucional en las instituciones educativas. Existiendo un apropiado clima institucional, los docentes y administrativos cumplirán a cabalidad las funciones que les corresponde y demás acciones. Estos factores contribuirán en el crecimiento institucional y la formación integral del estudiante.

En ese sentido, el presente trabajo de investigación manifiesta una contribución científica a mejorar las políticas educativas desde el ámbito regional, nacional e inclusive como aporte al conocimiento internacional, ya que

su implementación surtirá efectos favorables en la mejora de los aprendizajes de estudiantes, asimismo, en mejorar el clima institucional; particularmente, las condiciones laborales de los docentes. Asimismo, es un aporte a la comunidad educativa y de cualquier otra organización, por seguir el método científico para explicar la importancia de la aplicación de alguna estrategia sistematizada que incide favorablemente en el clima institucional.

CONCLUSIONES

1. El trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en el fortalecimiento del clima institucional de la institución educativa Illathupa de Huánuco, corroborado con un valor de Wilcoxon $Z = -5,621$ y un p-valor menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$.
2. El trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la mejora de la motivación laboral de docentes y administrativos de la institución educativa Illathupa de Huánuco, corroborado con un valor de Wilcoxon $Z = -5,878$ y un p-valor menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$.
3. El trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la mejora de la responsabilidad individual de docentes y administrativos de la institución educativa Illathupa de Huánuco, corroborado con un valor de Wilcoxon $Z = -5,695$ y un p-valor menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$.
4. El trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la mejora de la toma de decisional de docentes y administrativos de la institución educativa Illathupa de Huánuco, corroborado con un valor de Wilcoxon $Z = -5,652$ y un p-valor menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$.
5. El trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la mejora de las relaciones sociales de docentes y administrativos de la institución educativa Illathupa de Huánuco, corroborado con un valor de Wilcoxon $Z = -5,260$ y un p-valor menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$.
6. El trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye favorablemente en la tolerancia al conflicto de docentes y administrativos de la institución educativa Illathupa de Huánuco, corroborado con un valor de Wilcoxon $Z = -5,476$ y un p-valor menor al nivel de significancia $\alpha = 0,05$.

SUGERENCIAS

1. A los directores de las instituciones educativas, implementar el trabajo colegiado como estrategia para fortalecer un óptimo clima institucional.
2. A los directores de las instituciones educativas, implementar el trabajo colegiado como estrategia para la mejora de la motivación laboral en docentes y administrativos.
3. A los directores de las instituciones educativas, implementar el trabajo colegiado como estrategia para la mejora de la responsabilidad individual en docentes y administrativos.
4. A los directores de las instituciones educativas, implementar el trabajo colegiado como estrategia para la mejora de la toma de decisiones en docentes y administrativos.
5. A los directores de las instituciones educativas, implementar el trabajo colegiado como estrategia para la mejora de las relaciones sociales en docentes y administrativos.
6. A los directores de las instituciones educativas, implementar el trabajo colegiado como estrategia para la tolerancia al conflicto en docentes y administrativos.

REFERENCIAS

- Aguirre, G., F.J. y Barraza, L. (2021). *El trabajo colegiado y sus implicaciones: diseño de una propuesta pedagógica*. *Revista Educación*, 45(2). Recuperado de <http://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.42985>
- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional (Estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango)*". Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar de Guatemala, Facultad de Humanidades, Quetzaltenang.
- Area, M. (2009). *Introducción a la tecnología educativa*. San Cristóbal de La Laguna, España: Universidad de La Laguna.
- Ayoví, J. (enero- junio de 2019). *Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones*. *Fomento de la Investigación y Publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y contables [FIPCAEC]*, 4(10), 58- 76. doi:10.23857/fipcaec.v4i10.39
- Beltrán, M. (22 de febrero de 2004). *Tolerancia y derechos humanos*. *Política y Cultura*, 1(21). Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422004000100012
- Berroterán, A. (01 de julio de 2011). *La tolerancia desde la perspectiva de mediación de conflictos organizacionales*. *Revista Científica Digital del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales (Barquisimeto- Venezuela)*, 2(1), 48- 63. Obtenido de [https://www.grupocieg.org/archivos_revista/2-1-4%20\(48-63\)%20berroteran%20rcieg%20agosto%2011_articulo_id62.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/2-1-4%20(48-63)%20berroteran%20rcieg%20agosto%2011_articulo_id62.pdf)
- Betancourt, A. M. (1996). *El Taller Educativo*. En A. M. Betancourt, *El Taller Educativo*. Bogota, Colombia: Magisterio.
- Bustamante, T. (2013). *El trabajo en equipo y su influencia en el clima institucional de la Institución Educativa “Nuestra Señora de Guadalupe” de la ciudad de Guadalupe, 2013*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca,

- Escuela de Posgrado, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1852>
- Cabero, J. (1996 febrero) *Nuevas Tecnologías, Comunicación Y Educación*. Universidad de Sevilla Edutec. núm. 1 [Revista Electrónica de Tecnología Educativa] disponible en www.uib.es/depart/dcweb/revelec1.html
- Cabero, J. (2003). *Replanteando la tecnología educativa*. Comunicar, 21, 23-30.
- Canchos, L. (2014). *Plan estratégico basado en trabajo en equipo y su influencia en el clima laboral*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Chiclayo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37949>
- Carbajal, M. (2015). *Estrategias de resolución de conflictos y su relación con el clima institucional de las instituciones educativas de la red educativa "Manos Unidas" – Jaén, Jaén 2014*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca, Escuela de Posgrado, Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1573>
- Chaparro, L. (julio - diciembre de 2006). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada)*. INNOVAR, 16(28), 7-32. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/28182381_Motivacion_laboral_y_clima_organizacional_en_empresas_de_telecomunicaciones_factores_diferenciadores_entre_las_empresas_publica_y_privada
- Charaja, Y Mamani, J. (enero- junio de 2013). *Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo- Puno- Perú, 2013*. Comunic@cción, 5(1). Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001
- Chávez, R. (2017). *La gestión educativa y el clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de la provincia de Yarowilca 2017*.

- Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Escuela de Posgrado, Huánuco.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]. (2018). *Los derechos humanos y la tolerancia*. Mexico.
- Cruz, J. D. (2019). *Trabajo colaborativo en docentes de una institución educativa, Guayaquil - 2019*. Tesis para maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Piura. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42499/De%20la%20Cruz_GJD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuno, E. (2018). *El liderazgo directivo y el clima institucional en la institución educativa N°- 40139 Andrés Avelino Cáceres Dorregaray del distrito de Mariano Melgar-2018*. Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Escuela de Posgrado, Arequipa.
- Espinoza, C. (2019). *La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Café San Luis de la ciudad de Huánuco 2019*. Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/16855>
- Fernandez, B.; Vaquero, A.; Fernández, A & Hernández, L. (1997). *Informática educativa: revisión y análisis de los problemas de la utilización de las computadoras en la enseñanza*. *Informática y Automática*, 30(3), 4-18.
- Fierro, C. (1998b). *Construir el trabajo colegiado. Un capítulo necesario en la transformación de la escuela*. Universidad Iberoamericana.
- García-Valcárcel A., (1998) *La actitud de los futuros maestros hacia las Nuevas Tecnologías*. *Revista Electrónica de Tecnología Educativa*. Edutec 97 Disponible en http://www.ieev.uma.es/edutec97/edu97_c3/2-3-13.htm
- Garrido, F. (2018). *Estrategias motivacionales y clima organizacional en el personal asistencial de la Microred de salud Putuyakat de la provincia de*

- Condorcanqui – 2016*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Chiclayo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28944>
- Gómez, A. y Acosta, H. (noviembre- diciembre de 2003). *Acerca del trabajo en grupos o equipos*. ACIMED, 11(6). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011&lng=es&tlng=es.
- Guzmán, A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global*. Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Lima. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1658/TESIS%20ANGELICA%20GUZMAN%20ROJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernandez, R. y Baptista, C. F. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Horna, E. (2018). *La motivación y su relación con el clima laboral de los trabajadores que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL - Ferreñafe - 2017*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Chiclayo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31842/Horna_ME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Laura, L., y Paitan, R. (2016). *Las relaciones humanas y el clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Asociación Religiosa Cáritas Diocesana Huancavelica 2015*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Hunacavelica, Facultad de Ciencias Empresariales, Huancavelica. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1044/TP-UNH.ADMIN.00109.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- León, J. (2013). *Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: Un análisis del caso Bancolombia de Arauca*. Tesis de

- Maestría, Universidad Nacional de Colombia, Facultad de Administración de Empresas, Arauca. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/12036>
- Llanos, L. (2018). *Clima institucional fortalecido por una adecuada comunicación en la IEP N° 70089 de Titilaca-2018*. Tesis para Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/6476>
- Llanto, M. (2018). *El clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Parroquial de nivel secundario de Jauja - Huancayo*. Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Escuela de Posgrado, Huánuco.
- Mariscal J. (2018). *Trabajo colegiado para entornos virtuales generados por las tic en educación primaria*. Trabajo Académico para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. Universidad San Ignacio. Escuela de Posgrado. Lima. Perú
- Matamoros, R. y Ñahuincopa, M. (2018). *El trabajo en equipo y clima laboral en los docentes de la I.E “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica - 2018* URL: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32977>. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Ayacucho. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32977>
- Ministerio de Educación del Peru [MINEDU]. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. (Primera, Ed.) Lima: Corporación Gráfica Navarrete. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2014). *15 Buenas Prácticas Docentes*. (Primera ed.). Lima: Prysma. Obtenido de <https://www.minedu.gob.pe/buenaspracticadocentes/pdf/pub4.pdf>

Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2015). *Manual Compromisos de Gestión Escolar*. Lima. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/campanias/pdf/gestion/manual-compromisos-gestion-escolar.pdf>

Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (13 de 05 de 2018). *Lineamientos para la gestión de la convivencia, la prevención y la atención de la violencia contra niñas, niños y adolescentes*. El Peruano, págs. 26- 51. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/transparencia/2018/pdf/decreto-supremo-lineamientos-para-gestion-de-la-convivencia-escolar.pdf>

Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2019). *Interacciones que promueven aprendizajes*. (Primera ed.). Lima: Corporación Gráfica Navarrete S. A. Obtenido de <https://www.perueduca.pe/recursosedu/c-herramientas-curriculares/inicial/comunicacion-integral/interacciones-promueven-aprendizajes.pdf>

Ministerio de Educación del Perú [MINEDU]. (2021) *El trabajo colegiado en la educación a distancia marzo a diciembre 2021*. Decreto Supremo N° 044-2020-PCM-D.U. N° 026-2020

MOMINÓ, Josep; Sigalés, Carles & Meneses, Julio. (2008). *La escuela en la sociedad red. Internet en la educación Primaria y Secundaria*. Barcelona: Ariel

Moreno, L. (2012). *El trabajo colegiado y la formación centrada en la escuela. Una oportunidad de formación para los docentes de educación primaria*. UPN.

Naveda, K. (2017). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Proyecto Especial Alto Huallaga - 2017*. Tesis de maestría, Universidad de Huánuco, Escuela de Posgrado, Huánuco.

Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacútec – Ventanilla*. Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Escuela de Posgrado, Lima.

Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf

Pinto, S. (28 de enero de 2014). *Escuela de Organización Industrial*. Obtenido de Escuela de Organización Industrial: <https://www.eoi.es/blogs/embracon/2014/01/28/la-responsabilidad-individual-base-fundamental-para-la-responsabilidad-social-empresarial/>

Restrepo, S. (24 de marzo de 2016). *El clima organizacional y su relación con el desarrollo humano y la responsabilidad social empresarial*. *Innovación Empresarial*, 2(1), 91-102. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/323811973_El_clima_organizacion_al_y_su_relacion_con_el_desarrollo_humano_y_la_responsabilidad_social_empresa_rial

Rivero, N. (s.f.). *El trabajo colegiado: una estrategia de capacitación y actualización docente*. Obtenido de http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_15/ponencias/1072-F.pdf

Ruiz, J. (2018). *Círculos de inter aprendizaje docente para mejorar la convivencia y participación democrática en la Institución Educativa Pública N° 4010, Callao*. Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/6972>

Saldaña, Y. (2018). *Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público Cachicadán*. Santiago de Chuco-2017. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Chiclayo. Obtenido de URL: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11857>

- Salinas, M. y Rodríguez, H. (2011). *Toma de decisiones*. Desarrollo de competencias profesionales a través de la evaluación participativa y la simulación utilizando las herramientas web, 3(10), 1-2. Obtenido de https://nuestroscursos.net/pluginfile.php/4629/mod_resource/content/1/Competencia_Toma_de_Decisiones.pdf
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de Términos en Investigación Científica, Tecnológica y Humanística (Primera Edición ed.)*. Lima, Perú: ©Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sánchez, H., Reyes, C. y Sáenz, K. M. (2018). *Manual de Términos en Investigación Científica, Tecnológica y Humanística* (Primera ed.). Lima: Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Sancho, J. (1994). *Para una Tecnología Educativa*. Barcelona: Horsori.
- Sandoval, M. (28 de abril de 2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. *Hitos de Ciencias Económico Administrativa*, 10(27). Obtenido de <https://www.yumpu.com/es/document/view/29113463/concepto-y-dimensiones-del-clima-organizacional-publicaciones->
- Serrano, L. (2004). *El trabajo colegiado como medio de formación para maestros de primaria*. UNAM.
- Serrano, J.; GutiérreZ, I. & Prendes, M. (2016). *Internet como recurso para enseñar y aprender. Una aproximación práctica a la tecnología educativa*. Sevilla: Eduforma.
- Tamayo, Ñ. y Romero, C. (2019). *El clima laboral y el desempeño de los colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores, Miraflores enero - agosto 2018*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional DE Educación Enrique Guzmán y Valle, Facultad de Ciencias Empresariales, Lima. Obtenido de

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3695/tesis%20oficial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vergara, M. (03 de mayo de 2016). *La práctica docente. Un estudio desde los significados*. CUMBRES., 2(1), 73- 99. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaPracticaDocenteUnEstudioDesdeLosSignificados-6550779.pdf

Vila, M. (2018). *Programa de trabajo en equipo para mejorar el clima institucional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Chiclayo. Obtenido de URL: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22055>

Vizcarra, A. (2017). *Liderazgo y trabajo en equipo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC. Lima. 2016*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Chiclayo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22040/Vizcarra_QAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa, Matagalpa. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: TRABAJO COLEGIADO Y CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ILLATHUPA, HUÁNUCO 2021.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo influye el trabajo colegiado como estrategia metodológica en el clima institucional de la institución educativa Illathupa de Huánuco?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS 1.- ¿Cómo influye el trabajo colegiado como estrategia metodológica en la motivación laboral de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia del trabajo colegiado como estrategia metodológica en el clima institucional de la institución educativa Illathupa de Huánuco.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1.- Explicar la influencia del trabajo colegiado como estrategia metodológica en la motivación laboral de los docentes y directivos</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: El trabajo colegiado como estrategia metodológica influye positivamente en el clima institucional de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 1.- El trabajo colegiado como estrategia metodológica influye positivamente en la motivación laboral de los</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Trabajo colegiado</p>	<p>Práctica docente individual</p>	Compromiso	<p>Módulos de interaprendizaje y /o sesiones de aprendizaje</p>	<p>Diseño experimental</p>
					Iniciativa		
					Liderazgo		
					Participación		
					Trabajos colaborativos en equipo.		
					Evaluación, autoevaluación y coevaluación		
			Responsabilidad compartida				
			Solidaridad y ayuda mutua				
			Empatía, asertividad y escucha activa				
			<p>VARIABLE DEPENDIENTE Clima Institucional</p>	<p>Motivación laboral</p>	Éxito individual y social		
					Compromiso		
					Cooperación		
Motivación intrínseca de dar lo mejor de uno mismo							
Capacidad para salir de la zona de confort							
Disposición de seguir aprendiendo							
Manejo de emociones y estrés							

<p>2.- ¿Cómo influye el trabajo colegiado como estrategia metodológica en la responsabilidad individual de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco?</p> <p>3.- ¿Cómo influye el trabajo colegiado como estrategia metodológica en los riesgos y toma de decisiones de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco?</p> <p>4.- ¿Cómo influye el trabajo colegiado como estrategia metodológica en las relaciones sociales de los docentes y directivos de la</p>	<p>de la institución educativa Illathupa de Huánuco.</p> <p>2.- Explicar la influencia del trabajo colegiado como estrategia metodológica en la responsabilidad individual de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.</p> <p>3.- Explicar la influencia del trabajo colegiado como estrategia metodológica en los riesgos y toma de decisiones de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.</p>	<p>docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.</p> <p>2.- El trabajo colegiado como estrategia metodológica influye positivamente en la responsabilidad individual de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco</p> <p>3.- El trabajo colegiado como estrategia metodológica influye positivamente en los riesgos y toma de decisiones de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de</p>							Optimismo y persistencia	
									Responsabilidad individual.	Autonomía e iniciativa
										Ser auténticos
										Compromiso
										Seguridad en el trabajo que realiza
										Desarrollo del pensamiento creativo y crítico.
									Riesgos y toma de decisiones.	Tomar Decisiones democráticas
										Capacidad de realizar coordinaciones
										Análisis de alternativas
										Compromiso en la realización de tareas para lograr metas propuestas.
									Relaciones sociales.	Iniciativa
										Apoyo
										Comunicación asertiva
										Relaciones interpersonales saludables
										Honestidad
									Tolerancia al conflicto.	Observar los aciertos y desaciertos de los demás sin juzgarlos
Empatía										
Comprensión										
Toma de decisiones y manejo de conflictos										
	Capacidad para asumir responsabilidades									

<p>institución educativa Illathupa de Huánuco?</p> <p>5.- ¿Cómo influye el trabajo colegiado como estrategia metodológica en la tolerancia al conflicto de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco?</p>	<p>4.-Explicar la influencia del trabajo colegiado como estrategia metodológica en las relaciones sociales de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.</p> <p>5.-Explicar la influencia del trabajo colegiado como estrategia metodológica en la tolerancia al conflicto de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.</p>	<p>Huánuco.</p> <p>4.-El trabajo colegiado como estrategia metodológica influye positivamente en las relaciones sociales de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.</p> <p>5.-El trabajo colegiado como estrategia metodológica influye positivamente en la tolerancia al conflicto de los docentes y directivos de la institución educativa Illathupa de Huánuco.</p>			<p>Tolerancia</p>		
---	--	--	--	--	-------------------	--	--



ANEXO 02
CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID: _____

FECHA:

TÍTULO: TRABAJO COLEGIADO Y CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ILLATHUPA, HUÁNUCO 2021

OBJETIVO: Determinar si el trabajo colegiado como estrategia metodológica contribuye en el fortalecimiento del clima institucional de la institución educativa Illathupa de Huánuco.

INVESTIGADOR: EGUILUZ MADELI ALFARO ABAD

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

• **Firmas del participante o responsable legal**

Firma del participante:___

Firma del investigador responsable:___

ANEXO 03

INSTRUMENTOS: FICHA DE OBSERVACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DE OBSERVACIÓN DOCENTE PARA EVALUAR

EL CLIMA INSTITUCIONAL

OBSERVACIÓN DE INICIO 1

Institución Educativa:

Fecha de aplicación:

ASPECTOS A EVALUAR		1. MOTIVACIÓN LABORAL																				SUMATORIA	NOTA
Nº	DEPARTAMENTOS Y NOMBRES	ÍTEMS																					
		1.-Muestra motivación permanente en su labor pedagógica, cargo administrativo o alguna función que le toca desempeñar dentro y fuera de la I.E.				2.-En situaciones de problemas del trabajo virtual, asume nuevos retos que contribuyan a mejorar el trabajo pedagógico.				3.-Elige tareas retadoras con los que va aprender algo en el trabajo remoto, incluso si requieren más esfuerzo.				4.-Cuando las cosas se ponen difíciles, controla sus emociones, reflexiona y opina asertivamente en las reuniones colegiadas.				5.-Enfrenta diversas dificultades y retos en el uso de la tecnología que involucre su labor docente en el trabajo remoto y siempre sale de situaciones adversas con tranquilidad.					
		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
VALORACIÓN		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
PUNTAJE		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1		
1																							
2																							

ANEXO 05



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DE OBSERVACIÓN DOCENTE PARA EVALUAR

EL CLIMA INSTITUCIONAL

OBSERVACIÓN DE INICIO 1

Institución Educativa:

Fecha de aplicación:

ASPECTOS A EVALUAR		3. TOMA DE DECISIONES																SUMATORIA	NOTA		
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	ÍTEMS																			
		1.-Toma decisiones en consenso con su equipo de trabajo teniendo en cuenta metas comunes.				2.-Coordina con sus colegas la solución de problemas y la planificación de todos los trabajos, bajo la perspectiva común que prima sobre los intereses personales.				3.-Analiza las diversas alternativas, beneficios y consecuencias sobre las decisiones que pueden repercutir en todo el equipo de trabajo. Por ello conoce, valora y gestiona adecuadamente toda información.				4.-Reconoce que la toma de decisiones afecta o beneficia a todo el equipo, por lo que demuestra compromiso, aportando ideas para disminuir riesgos en común.						5.-Ante un conflicto toma las iniciativas para arreglar las diferencias que beneficien al equipo en común.	
VALORACIÓN		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D
PUNTAJE		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1
1																					
2																					
3																					

ANEXO 06



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DE OBSERVACIÓN DOCENTE PARA EVALUAR

EL CLIMA INSTITUCIONAL

OBSERVACIÓN DE INICIO 1

Institución Educativa:

Fecha de aplicación:

ASPECTOS A EVALUAR		4. RELACIONES SOCIALES																				SUMATORIA	NOTA
Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	ÍTEMS																					
		1.-Brinda apoyo a sus colegas en el trabajo remoto de manera espontánea, oportuna y adecuada.				2.-Dialoga sinceramente a través de la comunicación asertiva tratando de no ofender a los demás con sus palabras o actitudes.				3.-Valora más las relaciones sanas con las personas que los problemas o diferencias que tenga con ellos.				4.-Mantiene un trato honesto y veraz en el entorno laboral es por ello que emite juicios, opiniones y apreciaciones veraces y objetivas sobre todo en este contexto de la pandemia.				5.-Promueve relaciones basadas en la confianza evitando la crítica destructiva.					
VALORACIÓN		A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D		
PUNTAJE		4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1		
1																							
2																							
3																							
4																							
5																							

VALORACIÓN

SIEMPRE	A	4
CASI SIEMPRE	B	3
ALGUNAS VECES	C	2
NUNCA	D	1

VALORACIÓN

SIEMPRE	A	4
CASI SIEMPRE	B	3
ALGUNAS VECES	C	2
NUNCA	D	1

ANEXO 08



INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA
"ILLATHUPA" – HUÁNUCO
Jr. Crespo y Castillo N° 160 – Teléfono 062-517489

"AÑO DEL BICENTENARIO: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA I.E. "ILLATHUPA" (Secundaria de Menores) de Huánuco con C.M. N° 0290601, que suscribe,

HACE CONSTAR:

Que, doña **Eguiluz Madeli Alfaro Abad**, con DNI N° 41638768, exalumna del Programa de la Maestría en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco, ha desarrollado el trabajo de investigación denominado: **TRABAJO COLEGIADO Y CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ILLATHUPA, HUÁNUCO 2021**, realizado con los docentes y directivos de la institución educativa, desde el 5 de octubre hasta el 29 de diciembre del 2021.

Se expide la presente para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 30 de diciembre de 2021.

c.c

archivo

ANEXO 09

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



PLAN DE EXPERIMENTO

**TRABAJO COLEGIADO Y CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ILLATHUPA, HUÁNUCO 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA EDUCATIVA

PRESENTADO POR: EGUILUZ MADELI ALFARO ABAD

ASESOR: Dr. OMAR HANS CONTRERAS CANTO

HUÁNUCO – PERÚ

2021

PLAN DE EXPERIMENTO

1. DATOS INFORMATIVOS:

1.1.Mención : Gestión y Planeamiento Educativo

1.2.Responsable : Eguiluz Madeli Alfaro Abad

1.3.Asesor : Mg. Omar Hanz Contreras Canto

1.4.Título del Proyecto : Trabajo Colegiado Y Clima Institucional Docente En La Institución Educativa Illathupa, Huánuco 2021

1.5.Participantes : Director, subdirectores y docentes de la I.E. Illathupa de Huánuco - 2021

1.6.Duración : del 05 de octubre al 31 de diciembre

1.7.Modalidad : Virtual

1.8.Director de la I.E. : Mg. Marco Antonio García Nieto

2. FUNDAMENTACIÓN

El presente plan es un documento orientador para fortalecer la participación de todos los docentes como los principales involucrados para la mejora de los aprendizajes de nuestros estudiantes. Teniendo en cuenta que para garantizar el proceso de enseñanza y tener éxito en el aprendizaje de los estudiantes, los integrantes de la comunidad educativa deben cumplir y desarrollar aspectos fundamentales que contribuyan de manera positiva al logro de metas dentro de las instituciones, como por ejemplo la comprensión, el buen trato y la asertividad, para de esa manera dar cumplimiento al 5to compromiso de gestión que hace referencia a la convivencia escolar tal como refiere Ministerio de Educación del Perú ([MINEDU], 2015): “El cumplimiento de este Compromiso permitirá que la institución educativa se convierta en un espacio donde se aprenda a convivir y se logren los aprendizajes esperados, lo cual contribuye a la formación de ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables”.

Todo esto considerando que el trabajo que realiza el docente es un trabajo social por naturaleza, y que por la misma razón forma seres sociables para que en un futuro se inserten en la sociedad, que mejor que enseñar con el ejemplo realizando trabajos en equipo.

MINEDU (2015) señala: El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios —los estudiantes— aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares —docentes y directivos— y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación, que se advierte en la vida institucional, posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza.

Trabajo colegiado: El trabajo colegiado es una estrategia, que pretende cambiar la cultura individualista a una colaborativa para mejorar el desempeño docente y los procesos de gestión escolar, permitiendo la reflexión de los docentes sobre el que hacer educativo como proceso participativo de toma de decisiones y definición de acciones, con los directivos, en la búsqueda de la mejora institucional.

Para fortalecer el clima institucional es necesario realizar trabajos colegiados los cuales son trabajos colaborativos, en equipos entre los diversos actores en la institución educativa, pero sobre todo entre docentes y directivos. Dichos trabajos se realizan con la finalidad de lograr cambios positivos y mejoras continuas que directamente repercuten en los logros educativos de nuestros estudiantes y por ende de toda la institución educativa, todo en ambientes motivadores y armoniosos donde todos y cada uno de los integrantes se sienta cómodo y comprometido en el logro de metas comunes.

Para lograr la formación integral de los estudiantes, en el proceso educativo es necesario un contexto de relaciones interpersonales saludables, satisfactorias que brinden seguridad y favorezcan los aspectos motivacionales, actitudinales y emocionales de todos y cada uno de los integrantes de las instituciones educativas; por ello, se considera de suma importancia una adecuada gestión de la convivencia a través del cual se fortalecerá las relaciones sociales, el ejercicio de los derechos y el rechazo de toda forma de violencia y discriminación lo que conllevará al logro de aprendizajes y desarrollo integral de los y las estudiantes. Siendo así es necesario sumar esfuerzos particulares en torno al bienestar común (MINEDU, 2018).

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General:

Promover la participación activa docente en la implementación del Trabajo Colegiado como estrategia Metodológica para el fortalecimiento del clima institucional docente en la I.E. Illathupa de Huánuco - 2021

3.2. Objetivos Específicos:

- *Compartir temas clave que nos ayude a mejorar las relaciones interpersonales docente- docente y docente- directivo.
- *Reflexionar sobre la importancia de aportar desde nuestra labor a la práctica de relaciones interpersonales positivas.
- *Implementar cada una de las fases del experimento.
- *Desarrollar las clases experimentales correspondientes según el cronograma.
- *Observar al inicio, durante y al final del experimento.

ANEXO 11. TALLERES

TALLER 01

ACTITUD, COMPROMISO Y PARTICIPACIÓN ACTIVA

participantes:	Directivos y docentes de la I.E. Illathupa		
Objetivo	Sensibilización sobre la importancia de la actitud, el compromiso y la participación activa en la función que desempeña.		
Fase inicial			
Actividades	Secuencia metodológica	Recursos/ materiales	Producto
Saludo	*Agradecimientos al director por la oportunidad de realizar las reuniones colegiadas. *Saludo de bienvenida a los participantes en la reunión	PPT Vídeos Laptop Celulares	
Propósitos	*Los docentes reconocen la importancia de la actitud y el compromiso con la función que desempeñan. *Participación activa.		
Acuerdos de convivencia	Se establecen los acuerdos de convivencia para el desarrollo del taller de capacitación.		
Fase inicial			
Activación de saberes previos	Se realizan las preguntas del tema a tratar y se escucha la participación de dos o tres docentes. A continuación, se comparte la información a través de un PPT.		Reflexión de los participantes mediante mensajes en el chat del meet o el WhatsApp institucional
Desarrollo del tema	Se realiza la participación mediante las lecturas y reflexión de cada presentación. Se escucha los aportes con ideas y sugerencias para complementar el tema compartido. Se presenta un video relacionado al tema. Los docentes participan con la reflexión sobre el video observado.		
Fase final			
Cierre y/o reflexión	Se establece un diálogo para hacer comentarios finales, se recibe algunas sugerencias si los hubiera y se cierra.		

TALLER 02**PREDISPOSICIÓN AL CAMBIO Y LA PARTICIPACIÓN ACTIVA EN BÚSQUEDA DEL BIEN COMÚN.**

participantes:	Directivos y docentes de la I.E. Illathupa				
Objetivo	Reflexionar y relacionar la práctica pedagógica en tiempos de pandemia con la predisposición al cambio y la participación activa en búsqueda del bien común.				
Fase inicial					
Actividades	Secuencia metodológica	Recursos/ materiales	Producto		
Saludo	*Saludo de bienvenida a los participantes en la reunión	PPT Videos Laptop Celulares			
Propósitos	*Los docentes opinan sobre su práctica pedagógica en tiempos de pandemia. *Explican la importancia de la predisposición al cambio para enfrentar nuevos retos. *Reflexionan sobre la importancia de la participación activa para el logro de metas comunes como institución.				
Acuerdos de convivencia	*Se acuerdan que va a participar un representante de cada área pedagógica, respetando las ideas de los demás.				
Fase inicial					
Activación de saberes previos	Se realizan las preguntas del tema a tratar y se escucha la participación de un docente por área.		Reflexión de los participantes mediante mensajes en el chat del meet o el WhatsApp institucional		
Desarrollo del tema	A continuación, se comparte la información a través de un PPT. Se realiza la participación mediante las lecturas y reflexión de cada presentación. Se escucha los aportes con ideas y sugerencias para complementar el tema compartido. Se presenta un video relacionado al tema. Participan nuevos docentes en representación de cada área pedagógica.				
Fase final					
Cierre y/o reflexión	Se establece un diálogo para hacer comentarios finales, se recibe algunas sugerencias si los hubiera y se cierra.				

TALLER 3

LA COMUNICACIÓN EFECTIVA Y LA ESCUCHA ACTIVA

participantes:	Directivos y docentes de la I.E. Illathupa
Objetivo	Reconocer los beneficios de la comunicación efectiva y la escucha activa

Fase inicial			
Actividades	Secuencia metodológica	Recursos/ materiales	Producto
Saludo	*Saludo de bienvenida a los participantes en la reunión *Se comparte la frase de introducción: “El gran problema de la comunicación es que no escuchamos para comprender. Escuchamos para responder-autor Anónimo”	PPT Vídeos Laptop Celulares	
Propósitos	*Los docentes reconocen la importancia de poner en práctica la comunicación efectiva y la escucha activa, identificando los beneficios para el equipo institucional		
Acuerdos de convivencia	Se acuerda que cada participación debe ser por un docente diferente de cada área con la finalidad de que todos tengan la oportunidad de ser escuchados.		
Fase inicial			
Activación de saberes previos	Con la participación de un docente por cada área se reflexiona respecto a la frase de introducción. A continuación, se comparte la información a través de un PPT.		Reflexión de los participantes mediante mensajes en el chat del meet o el WhatsApp institucional
Desarrollo del tema	Se realiza la participación mediante las lecturas y reflexión de cada presentación. Se escucha los aportes con ideas y sugerencias para complementar el tema compartido. Se presenta un video relacionado al tema. Los docentes participan con la reflexión sobre el video observado.		
Fase final			
Cierre y/o reflexión	Se establece un diálogo para hacer comentarios finales, se recibe algunas sugerencias si los hubiera y se cierra.		

TALLER 4**LA COMUNICACIÓN ASERTIVA**

participantes:	Directivos y docentes de la I.E. Illathupa
Objetivo	Reconocer la importancia de la comunicación asertiva.

Fase inicial			
Actividades	Secuencia metodológica	Recursos/ materiales	Producto
Saludo	*Saludo de bienvenida a los participantes en la reunión *Se comparte la frase de introducción: “Ser asertivo nos permite establecer una comunicación directa, adecuada, abierta y honesta – autor: Oliveer Serrano”	PPT Vídeos Laptop Celulares	
Propósitos	*Los docentes reconocen la importancia de poner en práctica la comunicación asertiva, para fortalecer el clima laboral.		
Acuerdos de convivencia	Se acuerda que la participación debe ser por un docente diferente de cada área y poniendo en práctica el asertividad al momento de emitir nuestros comentarios.		
Fase inicial			
Activación de saberes previos	Con la participación de un docente por cada área se reflexiona respecto a la frase de introducción. A continuación, se comparte la información a través de un PPT.		Reflexión de los participantes mediante mensajes en el chat del meet o el WhatsApp institucional
Desarrollo del tema	Se realiza la participación mediante las lecturas y reflexión de cada presentación. Se escucha los aportes con ideas y sugerencias para complementar el tema compartido. Se presenta un video relacionado al tema. Los docentes participan con la reflexión sobre el video observado. Se escucha la participación de los directivos respecto al tema tratado.		
Fase final			
Cierre y/o reflexión	Se establece un diálogo para hacer comentarios finales, se recibe algunas sugerencias si los hubiera y se cierra.		

TALLER 5**RESPECTO Y TOLERANCIA**

participantes:	Directivos y docentes de la I.E. Illathupa
Objetivo	Analizar los beneficios del respeto y la tolerancia la tolerancia

Fase inicial			
Actividades	Secuencia metodológica	Recursos/ materiales	Producto
Saludo	*Saludo de bienvenida a los participantes en la reunión	PPT Vídeos Laptop Celulares	
Propósitos	* Los participantes analizan los beneficios de la tolerancia y la realización de acciones con responsabilidad compartida para el logro de metas comunes		
Acuerdos de convivencia	Se establecen las pautas para una participación respetuosa al momento de emitir sus comentarios.		
Fase inicial			
Activación de saberes previos	Se realizan las preguntas del tema a tratar y se escucha la participación de dos o tres docentes.		Reflexión de los participantes mediante mensajes en el chat del meet o el WhatsApp institucional
Desarrollo del tema	A continuación, se comparte la información a través de un PPT. Se realiza la participación mediante las lecturas y reflexión de cada presentación. Se escucha los aportes con ideas y sugerencias para complementar el tema compartido. Se presenta un video relacionado al tema. Los docentes participan con la reflexión sobre el video observado. Se presenta la siguiente frase: “No estoy de acuerdo con lo que me dices, pero lucharé hasta el final para que puedas decirlo – autor: Voltaire” Se escucha la participación de 4 docentes respecto a la frase presentada.		
Fase final			
Cierre y/o reflexión	Se establece un diálogo para hacer comentarios finales, se recibe algunas sugerencias si los hubiera y se cierra.		

TALLER 6
EMPATÍA EN EL LIDERAZGO

participantes:	Directivos y docentes de la I.E. Illathupa
Objetivo	Relacionar situaciones de su práctica pedagógica con la empatía en el liderazgo.

Fase inicial			
Actividades	Secuencia metodológica	Recursos/ materiales	Producto
Saludo	*Saludo de bienvenida a los participantes en la reunión *Se comparte la frase de introducción: “Este es un tiempo para abrir el grifo de la empatía y llenar el vaso de la solidaridad”	PPT Vídeos Laptop Celulares	
Propósitos	*Los docentes relacionan situaciones de su práctica pedagógica con la empatía en el liderazgo y los beneficios que se obtiene.		
Acuerdos de convivencia	Se acuerda que participarán los directivos, y coordinadores de área, aportando desde su experiencia como líderes.		
Fase inicial			
Activación de saberes previos	Con la participación de los directivos y coordinadores de cada área se reflexiona respecto a la frase de introducción. A continuación, se comparte la información a través de un PPT.		Reflexión de los participantes mediante mensajes en el chat del meet o el WhatsApp institucional
Desarrollo del tema	Se realiza la participación mediante las lecturas y reflexión de cada presentación. Se escucha los aportes con ideas y sugerencias para complementar el tema compartido. Se presenta un video relacionado al tema. Los docentes participan con la reflexión sobre el video observado.		
Fase final			
Cierre y/o reflexión	Se establece un diálogo para hacer comentarios finales, se recibe algunas sugerencias si los hubiera y se cierra.		

TALLER 7**AUTOCONOCIMIENTO Y AUTOESTIMA**

participantes:	Directivos y docentes de la I.E. Illathupa
Objetivo	Explicar la importancia del auto conocimiento y el compromiso personal para el éxito individual e institucional.

Fase inicial			
Actividades	Secuencia metodológica	Recursos/ materiales	Producto
Saludo	*Saludo de bienvenida a los participantes en la reunión *Se comparte la frase de introducción: “Conocer a otros es inteligencia, conocerse a sí mismos es sabiduría. Manejar a otros es fuerza, manejarse a sí mismos es verdadero poder – autor: Tao Te Ching”	PPT Vídeos Laptop Celulares	
Propósitos	*Los docentes explican la importancia del auto conocimiento y el compromiso para lograr el éxito propio y de las demás personas como miembros de la familia educativa.		
Acuerdos de convivencia	Se acuerda que cada participación debe ser por un docente diferente de cada área con la finalidad de que todos tengan la oportunidad de ser escuchados.		
Fase inicial			
Activación de saberes previos	Con la participación de un docente por cada área se reflexiona respecto a la frase de introducción. A continuación, se comparte la información a través de un PPT.		Reflexión de los participantes mediante mensajes en el chat del meet o el WhatsApp institucional
Desarrollo del tema	Se realiza la participación mediante las lecturas y reflexión de cada presentación. Se escucha los aportes con ideas y sugerencias para complementar el tema compartido. Se presenta un video relacionado al tema. Los docentes participan con la reflexión sobre el video observado.		
Fase final			
Cierre y/o reflexión	Se establece un diálogo para hacer comentarios finales, se recibe algunas sugerencias si los hubiera y se cierra.		

TALLER 8

AYUDA MUTUA, COOPERACIÓN Y SOLIDARIDAD

participantes:	Directivos y docentes de la I.E. Illathupa
Objetivo	Reflexionar sobre la importancia de la ayuda mutua, la cooperación y solidaridad con los compañeros de trabajo.

Fase inicial			
Actividades	Secuencia metodológica	Recursos/ materiales	Producto
Saludo	*Saludo de bienvenida a los participantes en la reunión	PPT Vídeos	
Propósitos	* Los participantes reflexionan sobre la importancia de la ayuda mutua, la cooperación y solidaridad con los integrantes de la institución educativa.	Laptop Celulares	
Acuerdos de convivencia	Se establecen las pautas para una participación respetuosa, asertiva y empática.		
Fase inicial			
Activación de saberes previos	Se realizan las preguntas del tema a tratar y se escucha la participación de dos o tres docentes.		Reflexión de los participantes mediante mensajes en el chat del meet o el WhatsApp institucional
Desarrollo del tema	A continuación, se comparte la información a través de un PPT. Se realiza la participación mediante las lecturas y reflexión de cada presentación. Se escucha los aportes con ideas y sugerencias para complementar el tema compartido. Se presenta un video relacionado al tema. Los docentes participan con la reflexión sobre el video observado. Se presenta la siguiente frase: “El sabio no atesora. Cuanto más ayuda a los demás, más se beneficia, más obtiene para él – autor: Lao Tse” Se escucha la participación de 4 docentes respecto a la frase presentada.		
Fase final			
Cierre y/o reflexión	Se establece un diálogo para hacer comentarios finales, se recibe algunas sugerencias si los hubiera y se cierra.		

TALLER 9**INICIATIVA Y CREATIVIDAD**

participantes:	Directivos y docentes de la I.E. Illathupa
Objetivo	Reflexionar sobre la importancia de aportar al trabajo con iniciativa y creatividad.

Fase inicial			
Actividades	Secuencia metodológica	Recursos/ materiales	Producto
Saludo	*Saludo de bienvenida a los participantes en la reunión *Se comparte la frase de introducción: “La iniciativa es para el éxito, lo que un fósforo encendido es para una vela-autor Orlando Aloysius Battista”	PPT Vídeos Laptop Celulares	
Propósitos	*Los docentes reflexionan sobre la importancia de aportar al trabajo con iniciativa y creatividad, teniendo en cuenta que es un requisito fundamental para lograr el éxito.		
Acuerdos de convivencia	Se acuerda que cada participación debe ser por un docente diferente de cada área con la finalidad de que todos tengan la oportunidad de ser escuchados.		
Fase inicial			
Activación de saberes previos	Con la participación de un docente por cada área se reflexiona respecto a la frase de introducción. A continuación, se comparte la información a través de un PPT.		Reflexión de los participantes mediante mensajes en el chat del meet o el WhatsApp institucional
Desarrollo del tema	Se realiza la participación mediante las lecturas y reflexión de cada presentación. Se escucha los aportes con ideas y sugerencias para complementar el tema compartido. Se presenta un video relacionado al tema. Los docentes participan con la reflexión sobre el video observado.		
Fase final			
Cierre y/o reflexión	Se establece un diálogo para hacer comentarios finales, se recibe algunas sugerencias si los hubiera y se cierra.		

TALLER 10
TRABAJO EN EQUIPO

participantes:	Directivos y docentes de la I.E. Illathupa
Objetivo	Valorar y promover el trabajo en equipo y las reuniones colaborativas

Fase inicial			
Actividades	Secuencia metodológica	Recursos/ materiales	Producto
Saludo	*Saludo de bienvenida a los participantes en la reunión	PPT Vídeos Laptop Celulares	
Propósitos	* Los participantes reconocen la importancia del trabajo en equipo y promueven las reuniones colaborativas.		
Acuerdos de convivencia	Se establecen las pautas para la participación activa y motivada de los docentes y directivos.		
Fase inicial			
Activación de saberes previos	Se realizan las preguntas del tema a tratar y se escucha la participación de dos o tres docentes. A continuación, se comparte la información a través de un PPT.		Reflexión de los participantes mediante mensajes en el chat del meet o el WhatsApp institucional
Desarrollo del tema	Se realiza la participación mediante las lecturas y reflexión de cada presentación. Se escucha los aportes con ideas y sugerencias para complementar el tema compartido. Se presenta un video relacionado al tema. Los docentes participan con la reflexión sobre el video observado. Se presenta la siguiente frase: “Los grandes logros de cualquier persona, generalmente dependen de muchas manos, corazones y mentes – autor: Walter Elías Disney” Se escucha la participación de 4 docentes respecto a la frase presentada.		
Fase final			
Cierre y/o reflexión	Se establece un diálogo para hacer comentarios finales, se recibe algunas sugerencias si los hubiera y se cierra.		

TALLER 11
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

participantes:	Directivos y docentes de la I.E. Illathupa
Objetivo	Establecer estrategias de resolución de conflictos y asumir responsabilidades compartidas

Fase inicial			
Actividades	Secuencia metodológica	Recursos/ materiales	Producto
Saludo	*Saludo de bienvenida a los participantes en la reunión *Se comparte la frase de introducción: “El conflicto no es problema, el problema es no resolver el conflicto-autor Anónimo”	PPT Vídeos Laptop Celulares	
Propósitos	*Los docentes establecen estrategias de resolución de conflictos y reconocen la importancia de asumir responsabilidades compartidas		
Acuerdos de convivencia	Se acuerda que cada participación debe ser por un docente diferente de cada área con la finalidad de que todos tengan la oportunidad de ser escuchados.		
Fase inicial			
Activación de saberes previos Desarrollo del tema	Con la participación de un docente por cada área se reflexiona respecto a la frase de introducción. A continuación, se comparte la información a través de un PPT. Se realiza la participación mediante las lecturas y reflexión de cada presentación. Se escucha los aportes con ideas y sugerencias para complementar el tema compartido. Se presenta un video relacionado al tema. Los docentes participan con la reflexión sobre el video observado. Participan 3 docentes con su testimonio de cómo resolvieron conflictos con sus pares.		Reflexión de los participantes mediante mensajes en el chat del meet o el WhatsApp institucional
Fase final			
Cierre y/o reflexión	Se establece un diálogo para hacer comentarios finales, se recibe algunas sugerencias si los hubiera y se cierra.		

TALLER 12**EVALUACIÓN, AUTOEVALUACIÓN Y COEVALUACIÓN**

participantes:	Directivos y docentes de la I.E. Illathupa
Objetivo	Reflexionar sobre la importancia de evaluación continua, autoevaluación y coevaluación.

Fase inicial			
Actividades	Secuencia metodológica	Recursos/ materiales	Producto
Saludo	*Saludo de bienvenida a los participantes en la reunión *Se comparte la frase de introducción: “Superar las dificultades te lleva a la valentía, el respeto por ti mismo y a conocerte mejor-autor Alfred Aldler”	PPT Vídeos Laptop Celulares	
Propósitos	*Los docentes reflexionan sobre la importancia de la evaluación continua, autoevaluación y coevaluación.		
Acuerdos de convivencia	Se acuerda que cada participación debe ser por un docente diferente de cada área con la finalidad de que todos tengan la oportunidad de ser escuchados.		
Fase inicial			
Activación de saberes previos Desarrollo del tema	Con la participación de un docente por cada área se reflexiona respecto a la frase de introducción. A continuación, se comparte la información a través de un PPT. Se realiza la participación mediante las lecturas y reflexión de cada presentación. Se escucha los aportes con ideas y sugerencias para complementar el tema compartido. Se presenta un video relacionado al tema. Los docentes participan con la reflexión sobre el video observado.		Reflexión de los participantes mediante mensajes en el chat del meet o el WhatsApp institucional
Fase final			
Cierre y/o reflexión	Se establece un diálogo para hacer comentarios finales, se recibe algunas sugerencias si los hubiera y se cierra.		

ANEXO 12
VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR LOS EXPERTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto	Dra. Clorinda Natividad Barrionuevo Torres
Cargo o Institución donde labora	Directora de la Escuela de Posgrado en Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco
Nombre del Instrumento	Ficha de observación
Autora del Instrumento	Eguiluz Madeli Alfaro Abad

Título del Proyecto : **TRABAJO COLEGIADO Y CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ILLATHUPA, HUÁNUCO 2021**

II. ASPECTOS DE VALIDACION: Calificar con 1, 2, 3, o 4 cada ítem con respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Clima Institucional	Motivación laboral	1.-Muestra motivación permanente en su labor pedagógica, cargo administrativo o alguna función que le toca desempeñar dentro y fuera de la I.E.	3	4	4	4	3.75	
		2.-En situaciones de problemas del trabajo virtual, asume nuevos retos que contribuyan a mejorar el trabajo pedagógico.	3	3	3	4	3.25	
		3.-Elige tareas retadoras con los que va aprender algo en el trabajo remoto, incluso si requieren más esfuerzo.	3	4	4	4	3.75	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN					OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROMEDIO PARCIAL	
		4.-Cuando las cosas se ponen difíciles, controla sus emociones, reflexiona y opina asertivamente en las reuniones colegiadas.	3	4	4	4	3.75	
		5.-Enfrenta diversas dificultades y retos en el uso de la tecnología que involucre su labor docente en el trabajo remoto y siempre sale de situaciones adversas con tranquilidad.	4	4	4	3	3.75	
	Responsabilidad individual	6.-Muestra autonomía en la toma de decisiones frente a situaciones retadoras del trabajo remoto.	4	4	4	4	4	
		7.-Expresa sus opiniones asertivamente frente a sus colegas de trabajo para manifestar que no está de acuerdo con algunas decisiones o cuando es necesario un reajuste o cambio de plan en situaciones que requiera.	4	4	4	4	4	
		8.-Demuestra compromiso en el desarrollo de actividades que beneficien a la comunidad educativa.	3	4	4	4	3.75	
		9.-Propone acciones de qué es lo que desea lograr y cómo se debe hacer en cada trabajo que realiza.	4	4	4	4	4	
		10.-Cuando realiza un trabajo asume el desarrollo del pensamiento creativo y crítico para el logro sistemático valiéndose de estrategias y fuentes confiables.	4	4	4	4	4	
		11.-Toma decisiones en consenso con su equipo de trabajo teniendo en cuenta metas comunes.	4	4	4	4	4	
	Riesgo y toma de decisiones	12.-Coordina con sus colegas la solución de problemas y la planificación de todos los trabajos, bajo la perspectiva común que prima sobre los intereses personales.	3	4	4	4	3.75	
		13.-Analiza las diversas alternativas, beneficios y consecuencias sobre las decisiones que pueden repercutir en todo el equipo de trabajo. Por ello conoce, valora y gestiona adecuadamente toda información.	3	3	4	4	3.5	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
		14.-Reconoce que la toma de decisiones afecta o beneficia a todo el equipo, por lo que demuestra compromiso, aportando ideas para disminuir riesgos en común.	4	4	4	4	4	
		15.-Ante un conflicto toma las iniciativas para arreglar las diferencias que beneficien al equipo en común.	4	3	4	4	3.75	
	Relaciones sociales	16.-Brinda apoyo a sus colegas en el trabajo remoto de manera espontánea, oportuna y adecuada.	4	4	4	4	4	
		17.-Dialoga sinceramente a través de la comunicación asertiva tratando de no ofender a los demás con sus palabras o actitudes.	4	4	4	4	4	
		18.-Valora más las relaciones sanas con las personas que los problemas o diferencias que tenga con ellos.	4	4	4	4	4	
		19.-Mantiene un trato honesto y veraz en el entorno laboral es por ello que emite juicios, opiniones y apreciaciones veraces y objetivas sobre todo en este contexto de la pandemia.	4	4	4	4	4	
		20.-Promueve relaciones basadas en la confianza evitando la crítica destructiva.	4	4	4	4	4	
	Tolerancia al conflicto	21.-Respeta los puntos de vista de sus colegas para resolver algunos conflictos de intereses.	3	4	4	3	3.5	
		22.-Ayuda y comprende a sus colegas, siendo empático ante situaciones problemáticas.	4	4	4	4	4	
		23.-Cuando se presenta situaciones problemáticas en la I.E. asume la responsabilidad de tomar la decisión y solucionar colegiadamente con los involucrados.	4	4	3	4	3.75	
		24.-Cuando un trabajo no resulta como se espera, admite su grado de responsabilidad.	4	4	4	4	4	
		25.-Respeta y considera las opiniones de los demás, aunque sean diferentes a las suyas.	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL							96.25	
PUNTAJE EXPRESADO EN EL SISTEMA VIGESIMAL								19.25

III. ESCALA DE CALIFICACION:

CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 – 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 – 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

IV. OPINION DE APLICACIÓN: Juicio de experto respecto a la prueba.Válido ()Mejorar ()No Válido ()**V. RECOMENDACIONES:**

.....

Huánuco,01 de octubre de 2021	22422313		962818798
Lugar y Fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

III. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto	Dra. Danitza Gladys Malpartida Garay.
Cargo o Institución donde labora	Subdirectora de la Institución Educativa el “Amauta” José Carlos Mariátegui-Amarilis
Nombre del Instrumento	Ficha de observación
Autora del Instrumento	Eguiluz Madeli Alfaro Abad

Título del Proyecto : TRABAJO COLEGIADO Y CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ILLATHUPA, HUÁNUCO 2021

IV. ASPECTOS DE VALIDACION: Calificar con 1, 2, 3, o 4 cada ítem con respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Clima Institucional	Motivación laboral	1.-Muestra motivación permanente en su labor pedagógica, cargo administrativo o alguna función que le toca desempeñar dentro y fuera de la I.E.	4	4	3	4	3.75	
		2.-En situaciones de problemas del trabajo virtual, asume nuevos retos que contribuyan a mejorar el trabajo pedagógico.	4	3	4	4	3.75	
		3.-Elige tareas retadoras con los que va aprender algo en el trabajo remoto, incluso si requieren más esfuerzo.	4	4	4	4	4	
		4.-Cuando las cosas se ponen difíciles, controla sus emociones, reflexiona y opina asertivamente en las reuniones colegiadas.	4	4	3	4	3.75	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
		5.-Enfrenta diversas dificultades y retos en el uso de la tecnología que involucre su labor docente en el trabajo remoto y siempre sale de situaciones adversas con tranquilidad.	4	4	3	4	3.5	
	Responsabilidad individual	6.-Muestra autonomía en la toma de decisiones frente a situaciones retadoras del trabajo remoto.	4	3	4	4	3.75	
		7.-Expresa sus opiniones asertivamente frente a sus colegas de trabajo para manifestar que no está de acuerdo con algunas decisiones o cuando es necesario un reajuste o cambio de plan en situaciones que requiera.	4	4	3	4	3.75	
		8.-Demuestra compromiso en el desarrollo de actividades que beneficien a la comunidad educativa.	4	4	4	4	4	
		9.-Propone acciones de qué es lo que desea lograr y cómo se debe hacer en cada trabajo que realiza.	3	4	4	4	3.75	
		10.-Cuando realiza un trabajo asume el desarrollo del pensamiento creativo y crítico para el logro sistemático valiéndose de estrategias y fuentes confiables.	3	4	4	4	3.75	
		11.-Toma decisiones en consenso con su equipo de trabajo teniendo en cuenta metas comunes.	4	4	3	4	3.75	
	Riesgo y toma de decisiones	12.-Coordina con sus colegas la solución de problemas y la planificación de todos los trabajos, bajo la perspectiva común que prima sobre los intereses personales.	3	4	4	4	37.5	
		13.-Analiza las diversas alternativas, beneficios y consecuencias sobre las decisiones que pueden repercutir en todo el equipo de trabajo. Por ello conoce, valora y gestiona adecuadamente toda información.	3	4	4	4	3.75	
		14.-Reconoce que la toma de decisiones afecta o beneficia a todo el equipo, por lo que demuestra compromiso, aportando ideas para disminuir riesgos en común.	3	4	4	4	3.75	
		15.-Ante un conflicto toma las iniciativas para arreglar las diferencias que beneficien al equipo en común.	4	3	4	4	3.75	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
	Relaciones sociales	16.-Brinda apoyo a sus colegas en el trabajo remoto de manera espontánea, oportuna y adecuada.	3	4	4	4	3.75	
		17.-Dialoga sinceramente a través de la comunicación asertiva tratando de no ofender a los demás con sus palabras o actitudes.	3	4	4	4	3.75	
		18.-Valora más las relaciones sanas con las personas que los problemas o diferencias que tenga con ellos.	4	4	3	4	3.75	
		19.-Mantiene un trato honesto y veraz en el entorno laboral es por ello que emite juicios, opiniones y apreciaciones veraces y objetivas sobre todo en este contexto de la pandemia.	3	4	4	4	3.75	
		20.-Promueve relaciones basadas en la confianza evitando la crítica destructiva.	3	4	4	4	3.75	
	Tolerancia al conflicto	21.-Respeta los puntos de vista de sus colegas para resolver algunos conflictos de intereses.	3	4	4	4	3.75	
		22.-Ayuda y comprende a sus colegas, siendo empático ante situaciones problemáticas.	4	4	4	4	4	
		23.-Cuando se presenta situaciones problemáticas en la I.E. asume la responsabilidad de tomar la decisión y solucionar colegiadamente con los involucrados.	4	4	4	3	3.5	
		24.-Cuando un trabajo no resulta como se espera, admite su grado de responsabilidad.	3	4	4	4	3.75	
		25.-Respeta y considera las opiniones de los demás, aunque sean diferentes a las suyas.	3	4	4	4	3.75	
PUNTAJE TOTAL							94	
PUNTAJE EXPRESADO EN EL SISTEMA VIGESIMAL							18.8	

VI. ESCALA DE CALIFICACION:

CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 – 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 – 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

VII. OPINION DE APLICACIÓN: Juicio de experto respecto a la prueba.

Válido (X)

Mejorar ()

No Válido ()

VIII. RECOMENDACIONES:

.....

Huánuco, 02 de octubre del 2021	22518652	 Dra. Danitza G. Malpartida Garay	910674718
Lugar y Fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

V. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto	Mg. Jhonh Ronald García Anaya
Cargo o Institución donde labora	Subdirector de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco
Nombre del Instrumento	Ficha de observación
Autora del Instrumento	Eguiluz Madeli Alfaro Abad

Título del Proyecto : TRABAJO COLEGIADO Y CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ILLATHUPA, HUÁNUCO 2021

VI. ASPECTOS DE VALIDACION: Calificar con 1, 2, 3, o 4 cada ítem con respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Clima Institucional	Motivación laboral	1.-Muestra motivación permanente en su labor pedagógica, cargo administrativo o alguna función que le toca desempeñar dentro y fuera de la I.E.	4	4	3	4	3.75	
		2.-En situaciones de problemas del trabajo virtual, asume nuevos retos que contribuyan a mejorar el trabajo pedagógico.	4	3	4	4	3.75	
		3.-Elige tareas retadoras con los que va aprender algo en el trabajo remoto, incluso si requieren más esfuerzo.	4	4	3	4	3.75	
		4.-Cuando las cosas se ponen difíciles, controla sus emociones, reflexiona y opina asertivamente en las reuniones colegiadas.	4	4	3	4	3.75	
		5.-Enfrenta diversas dificultades y retos en el uso de la tecnología que involucre su labor docente en el trabajo remoto y siempre sale de situaciones adversas con tranquilidad.	4	4	3	4	3.5	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
	Responsabilidad individual	6.-Muestra autonomía en la toma de decisiones frente a situaciones retadoras del trabajo remoto.	4	3	3	4	3.5	
		7.-Expresa sus opiniones asertivamente frente a sus colegas de trabajo para manifestar que no está de acuerdo con algunas decisiones o cuando es necesario un reajuste o cambio de plan en situaciones que requiera.	3	4	3	4	3.5	
		8.-Demuestra compromiso en el desarrollo de actividades que beneficien a la comunidad educativa.	4	4	3	4	3.75	
		9.-Propone acciones de qué es lo que desea lograr y cómo se debe hacer en cada trabajo que realiza.	3	4	3	4	3.5	
		10.-Cuando realiza un trabajo asume el desarrollo del pensamiento creativo y crítico para el logro sistemático valiéndose de estrategias y fuentes confiables.	3	4	4	4	3.75	
	Riesgo y toma de decisiones	11.-Toma decisiones en consenso con su equipo de trabajo teniendo en cuenta metas comunes.	4	4	3	4	3.75	
		12.-Coordina con sus colegas la solución de problemas y la planificación de todos los trabajos, bajo la perspectiva común que prima sobre los intereses personales.	3	4	4	4	3.75	
		13.-Analiza las diversas alternativas, beneficios y consecuencias sobre las decisiones que pueden repercutir en todo el equipo de trabajo. Por ello conoce, valora y gestiona adecuadamente toda información.	3	4	4	4	3.75	
		14.-Reconoce que la toma de decisiones afecta o beneficia a todo el equipo, por lo que demuestra compromiso, aportando ideas para disminuir riesgos en común.	3	4	4	4	3.75	
		15.-Ante un conflicto toma las iniciativas para arreglar las diferencias que beneficien al equipo en común.	4	3	4	4	3.75	
	iones social	16.-Brinda apoyo a sus colegas en el trabajo remoto de manera espontánea, oportuna y adecuada.	3	4	4	4	3.75	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
		17.-Dialoga sinceramente a través de la comunicación asertiva tratando de no ofender a los demás con sus palabras o actitudes.	3	4	3	4	3.5	
		18.-Valora más las relaciones sanas con las personas que los problemas o diferencias que tenga con ellos.	4	4	3	4	3.75	
		19.-Mantiene un trato honesto y veraz en el entorno laboral es por ello que emite juicios, opiniones y apreciaciones veraces y objetivas sobre todo en este contexto de la pandemia.	3	4	3	4	3.5	
		20.-Promueve relaciones basadas en la confianza evitando la crítica destructiva.	3	4	4	4	3.75	
	Tolerancia al conflicto	21.-Respeta los puntos de vista de sus colegas para resolver algunos conflictos de intereses.	3	4	4	4	3.75	
		22.-Ayuda y comprende a sus colegas, siendo empático ante situaciones problemáticas.	4	4	3	4	3.75	
		23.-Cuando se presenta situaciones problemáticas en la I.E. asume la responsabilidad de tomar la decisión y solucionar colegiadamente con los involucrados.	4	4	4	3	3.5	
		24.-Cuando un trabajo no resulta como se espera, admite su grado de responsabilidad.	3	4	3	4	3.5	
		25.-Respeta y considera las opiniones de los demás, aunque sean diferentes a las suyas.	3	4	3	4	3.5	
PUNTAJE TOTAL							91.5	
PUNTAJE EXPRESADO EN EL SISTEMA VIGESIMAL							18.3	

IX. ESCALA DE CALIFICACION:

CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 – 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 – 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

X. OPINION DE APLICACIÓN: Juicio de experto respecto a la prueba.Válido ()Mejorar ()No Válido ()**XI. RECOMENDACIONES:**

.....

Huánuco, 27 de setiembre de 2021	41208249	 Mg. Jhonh Ronald García Anaya Subdirector de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco	962575656
Lugar y Fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

VII. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto	Dr. Félix Armando Jorge Castro
Cargo o Institución donde labora	Docente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco
Nombre del Instrumento	Ficha de observación
Autora del Instrumento	Eguiluz Madeli Alfaro Abad

Título del Proyecto : TRABAJO COLEGIADO Y CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ILLATHUPA, HUÁNUCO 2021

VIII. ASPECTOS DE VALIDACION: Calificar con 1, 2, 3, o 4 cada ítem con respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Clima Institucional	Motivación laboral	1.-Muestra motivación permanente en su labor pedagógica, cargo administrativo o alguna función que le toca desempeñar dentro y fuera de la I.E.	4	4	3	3	3.5	
		2.-En situaciones de problemas del trabajo virtual, asume nuevos retos que contribuyan a mejorar el trabajo pedagógico.	4	3	3	4	3.5	
		3.-Elige tareas retadoras con los que va aprender algo en el trabajo remoto, incluso si requieren más esfuerzo.	4	4	3	4	3.75	
		4.-Cuando las cosas se ponen difíciles, controla sus emociones, reflexiona y opina asertivamente en las reuniones colegiadas.	4	4	3	4	3.75	
		5.-Enfrenta diversas dificultades y retos en el uso de la tecnología que involucre su labor docente en el trabajo remoto y siempre sale de situaciones adversas con tranquilidad.	4	4	3	4	3.5	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
	Responsabilidad individual	6.-Muestra autonomía en la toma de decisiones frente a situaciones retadoras del trabajo remoto.	4	3	3	4	3.5	
		7.-Expresa sus opiniones asertivamente frente a sus colegas de trabajo para manifestar que no está de acuerdo con algunas decisiones o cuando es necesario un reajuste o cambio de plan en situaciones que requiera.	3	4	3	4	3.5	
		8.-Demuestra compromiso en el desarrollo de actividades que beneficien a la comunidad educativa.	4	4	3	4	3.75	
		9.-Propone acciones de qué es lo que desea lograr y cómo se debe hacer en cada trabajo que realiza.	3	4	3	4	3.5	
		10.-Cuando realiza un trabajo asume el desarrollo del pensamiento creativo y crítico para el logro sistemático valiéndose de estrategias y fuentes confiables.	3	4	4	3	3.5	
	Riesgo y toma de decisiones	11.-Toma decisiones en consenso con su equipo de trabajo teniendo en cuenta metas comunes.	4	4	3	4	3.75	
		12.-Coordina con sus colegas la solución de problemas y la planificación de todos los trabajos, bajo la perspectiva común que prima sobre los intereses personales.	3	4	3	4	3.5	
		13.-Analiza las diversas alternativas, beneficios y consecuencias sobre las decisiones que pueden repercutir en todo el equipo de trabajo. Por ello conoce, valora y gestiona adecuadamente toda información.	3	4	3	4	3.5	
		14.-Reconoce que la toma de decisiones afecta o beneficia a todo el equipo, por lo que demuestra compromiso, aportando ideas para disminuir riesgos en común.	3	4	3	4	3.5	
		15.-Ante un conflicto toma las iniciativas para arreglar las diferencias que beneficien al equipo en común.	4	3	3	4	3.5	
	iones social	16.-Brinda apoyo a sus colegas en el trabajo remoto de manera espontánea, oportuna y adecuada.	3	4	3	4	3.5	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
		17.-Dialoga sinceramente a través de la comunicación asertiva tratando de no ofender a los demás con sus palabras o actitudes.	3	4	4	3	3.5	
		18.-Valora más las relaciones sanas con las personas que los problemas o diferencias que tenga con ellos.	4	4	3	3	3.5	
		19.-Mantiene un trato honesto y veraz en el entorno laboral es por ello que emite juicios, opiniones y apreciaciones veraces y objetivas sobre todo en este contexto de la pandemia.	3	4	3	4	3.5	
		20.-Promueve relaciones basadas en la confianza evitando la crítica destructiva.	3	4	4	4	3.75	
	Tolerancia al conflicto	21.-Respeta los puntos de vista de sus colegas para resolver algunos conflictos de intereses.	3	4	4	3	3.5	
		22.-Ayuda y comprende a sus colegas, siendo empático ante situaciones problemáticas.	4	4	4	4	4	
		23.-Cuando se presenta situaciones problemáticas en la I.E. asume la responsabilidad de tomar la decisión y solucionar colegiadamente con los involucrados.	4	4	4	3	3.5	
		24.-Cuando un trabajo no resulta como se espera, admite su grado de responsabilidad.	3	4	3	4	3.5	
		25.-Respeta y considera las opiniones de los demás, aunque sean diferentes a las suyas.	3	4	3	4	3.5	
PUNTAJE TOTAL							89.75	
PUNTAJE EXPRESADO EN EL SISTEMA VIGESIMAL							17.95 = 18	

XII. ESCALA DE CALIFICACION:

CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 – 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 – 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

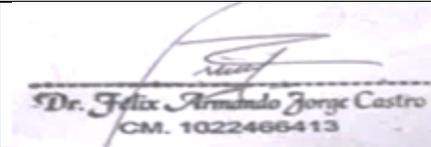
XIII. OPINION DE APLICACIÓN: Juicio de experto respecto a la prueba.**Válido (X)**

Mejorar ()

No Válido ()

XIV. RECOMENDACIONES:

.....

Huánuco, 02 de octubre de 2021	22426413		973954314
Lugar y Fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

MENCION GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



IX. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto	Mg. Marco Antonio García Nieto
Cargo o Institución donde labora	Director de la I.E. Illathupa de Huánuco
Nombre del Instrumento	Ficha de observación
Autora del Instrumento	Eguiluz Madeli Alfaro Abad

Título del Proyecto : TRABAJO COLEGIADO Y CLIMA INSTITUCIONAL
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
ILLATHUPA, HUÁNUCO 2021

X. ASPECTOS DE VALIDACION: Calificar con 1, 2, 3, o 4 cada ítem con respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
Clima Institucional	Motivación laboral	1.-Muestra motivación permanente en su labor pedagógica, cargo administrativo o alguna función que le toca desempeñar dentro y fuera de la I.E.	4	4	4	4	4	
		2.-En situaciones de problemas del trabajo virtual, asume nuevos retos que contribuyan a mejorar el trabajo pedagógico.	4	4	4	4	4	
		3.-Elige tareas retadoras con los que va aprender algo en el trabajo remoto, incluso si requieren más esfuerzo.	4	4	4	4	4	
		4.-Cuando las cosas se ponen difíciles, controla sus emociones, reflexiona y opina asertivamente en las reuniones colegiadas.	4	4	4	4	4	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN					OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD	PROMEDIO PARCIAL	
	Responsabilidad individual	5.-Enfrenta diversas dificultades y retos en el uso de la tecnología que involucre su labor docente en el trabajo remoto y siempre sale de situaciones adversas con tranquilidad.	4	4	4	4	4	
		6.-Muestra autonomía en la toma de decisiones frente a situaciones retadoras del trabajo remoto.	4	4	4	4	4	
		7.-Expresa sus opiniones asertivamente frente a sus colegas de trabajo para manifestar que no está de acuerdo con algunas decisiones o cuando es necesario un reajuste o cambio de plan en situaciones que requiera.	4	4	4	4	4	
		8.-Demuestra compromiso en el desarrollo de actividades que beneficien a la comunidad educativa.	4	4	4	4	4	
		9.-Propone acciones de qué es lo que desea lograr y cómo se debe hacer en cada trabajo que realiza.	4	4	4	4	4	
		10.-Cuando realiza un trabajo asume el desarrollo del pensamiento creativo y crítico para el logro sistemático valiéndose de estrategias y fuentes confiables.	4	4	4	4	4	
	Riesgo y toma de decisiones	11.-Toma decisiones en consenso con su equipo de trabajo teniendo en cuenta metas comunes.	4	4	4	4	4	
		12.-Coordina con sus colegas la solución de problemas y la planificación de todos los trabajos, bajo la perspectiva común que prima sobre los intereses personales.	4	4	4	4	4	
		13.-Analiza las diversas alternativas, beneficios y consecuencias sobre las decisiones que pueden repercutir en todo el equipo de trabajo. Por ello conoce, valora y gestiona adecuadamente toda información.	4	4	4	4	4	
		14.-Reconoce que la toma de decisiones afecta o beneficia a todo el equipo, por lo que demuestra compromiso, aportando ideas para disminuir riesgos en común.	4	4	4	4	4	
		15.-Ante un conflicto toma las iniciativas para arreglar las diferencias que beneficien al equipo en común.	4	4	4	4	4	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES			CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACIÓN
VARIABLE	DIMENSIÓN	ITEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
	Relaciones sociales	16.-Brinda apoyo a sus colegas en el trabajo remoto de manera espontánea, oportuna y adecuada.	4	4	4	4	4	
		17.-Dialoga sinceramente a través de la comunicación asertiva tratando de no ofender a los demás con sus palabras o actitudes.	4	4	4	4	4	
		18.-Valora más las relaciones sanas con las personas que los problemas o diferencias que tenga con ellos.	4	4	4	4	4	
		19.-Mantiene un trato honesto y veraz en el entorno laboral es por ello que emite juicios, opiniones y apreciaciones veraces y objetivas sobre todo en este contexto de la pandemia.	4	4	4	4	4	
		20.-Promueve relaciones basadas en la confianza evitando la crítica destructiva.	4	4	4	4	4	
	Tolerancia al conflicto	21.-Respeta los puntos de vista de sus colegas para resolver algunos conflictos de intereses.	4	4	4	4	4	
		22.-Ayuda y comprende a sus colegas, siendo empático ante situaciones problemáticas.	4	4	4	4	4	
		23.-Cuando se presenta situaciones problemáticas en la I.E. asume la responsabilidad de tomar la decisión y solucionar colegiadamente con los involucrados.	4	4	4	4	4	
		24.-Cuando un trabajo no resulta como se espera, admite su grado de responsabilidad.	4	4	4	4	4	
		25.-Respeta y considera las opiniones de los demás, aunque sean diferentes a las suyas.	4	4	4	4	4	
PUNTAJE TOTAL							20	
PUNTAJE EXPRESADO EN EL SISTEMA VIGESIMAL							20	

XV. ESCALA DE CALIFICACION:

CUALITATIVA		CUANTITATIVA	CUALITATIVA		CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 – 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 – 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20

XVI. OPINION DE APLICACIÓN: Juicio de experto respecto a la prueba.Válido ()Mejorar ()No Válido ()**XVII. RECOMENDACIONES:**

.....

Huánuco, 5 de octubre de 2021	22497522		994969561
Lugar y Fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

NOTA BIOGRÁFICA



Eguiluz Madeli Alfaro Abad, nació el 26 de abril de 1983, en el distrito de Chaglla, provincia de Pachitea, departamento de Huánuco. Es la segunda de cuatro hermanos. Terminó sus estudios primarios y secundarios en el “Colegio Nacional Agropecuario” de Chaglla, en su ciudad natal. Sus estudios de Pregrado los realizó en la “Universidad Nacional Hermilio Valdizán” de Huánuco, en la Facultad de Educación, en la Especialidad de Matemática y Física, promoción 2005. Posteriormente hizo estudios de Derecho y Ciencias Políticas en la “Universidad de Huánuco” obteniendo el grado de Bachiller.

Es docente nombrada desde el año 2020, en la Institución Educativa Illathupa de Huánuco, jurisdicción del distrito de Huánuco; desempeñándose hasta la actualidad como docente de aula en el área de matemática.

El año 2020 realizó estudios de maestría en la “Universidad Nacional Hermilio Valdizán” de Huánuco, en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, egresando a finales del año 2021.



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
 UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 UNIDAD DE POSGRADO



Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma del Microsoft Teams de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **18:00h**, del día **12 DE DICIEMBRE DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Ewer PORTOCARRERO MERINO
 Mg. Fidel Rafael ROJAS INGA
 Mg. Julio Edwin ZEVALLOS FRETTEL

Presidente
 Secretario
 Vocal

Asesor de tesis: Dr. Omar Hans CONTRERAS CANTO (Resolución N° 1145-2021-UNHEVAL-FCE/D)

La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Eguiluz Madeli ALFARO ABAD.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulada: **TRABAJO COLEGIADO Y CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ILLATHUPA, HUÁNUCO 2021.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Dieciseis (16),
 Equivalente a Bueno, por lo que se declara Aprobado
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 19:20 horas de 12 de diciembre de 2022.


 PRESIDENTE
 DNI N° 41533565


 SECRETARIO
 DNI N° 22519502


 VOCAL
 DNI N° 22659683

Leyenda:
 19 a 20: Excelente
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 2550-2022-UNHEVAL-FCE/D).



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

UNIDAD DE POSGRADO DE EDUCACIÓN



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Zósimo Pedro Jacha Ayala

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **TRABAJO COLEGIADO Y CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ILLATHUPA, HUÁNUCO 2021**, realizada por la Maestría en Educación, Mención en Gestión y Planeamiento Educativo **Eguiluz Madeli ALFARO ABAD**, cuenta con un **índice de similitud del 10%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 30% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 28 de noviembre de 2022.



DR. ZÓSIMO PEDRO JACHA AYALA
PRESIDENTE DE LA CUNIET
UNIDAD DE POSGRADO - EDUCACIÓN



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
----------	--	----------------------	--	-----------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
Grado que otorga	MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	ALFARO ABAD EGUILUZ MADELI							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	962316847
Nro. de Documento:	41638768					Correo Electrónico:	eguimadeli@gmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO					
Apellidos y Nombres:	CONTRERAS CANTO OMAR HANS			ORCID ID:	0000-0002-4871-0912			
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	20904632

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	PORTOCARRERO MERINO EWER
Secretario:	ROJAS INGA FIDEL RAFAEL
Vocal:	ZEVALLS FRETTEL JULIO EDWIN
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
TRABAJO COLEGIADO Y CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ILLATHUPA, HUÁNUCO 2021
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2022				
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		Tesis Formato Patente de Invención		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		Tesis Formato Libro, revisado por Pares Externos		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)				
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	TRABAJO COLEGIADO		TRABAJO COLABORATIVO		CLIMA INSTITUCIONAL		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)				
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:				
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):					SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:							

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	ALFARO ABAD EGUILUZ MADELI		Huella Digital
DNI:	41638768		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 14/03/2023			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.