



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN
EDUCATIVA**

Aplicación del paradigma colaborativo en el clima institucional docente del
distrito de Santa María-Huaura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Mugruza Jara, Rosalina Noemí (<https://orcid.org/0000-0002-1624-8401>)

ASESOR:

Dr. Cárdenas Valverde, Juan Carlos (<https://orcid.org/0000-0003-1744-5746>)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre,
esposo e hijos por
su apoyo constante
para alcanzar mi
objetivo alcanzado

Agradecimiento

A Dios que siempre me acompaña en mi vida y al Dr. Cárdenas Valverde Juan Carlos, por su aporte científico.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
índice de figuras	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación:	15
3.2. Variables y operacionalización:	15
3.3. Población, muestra y muestreo:	16
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Determinación de la población	17
Tabla 2	Determinación de la muestra	19
Tabla 3	Frecuencia de la variable Clima Institucional. Dimensión: Liderazgo. Grupo de control	22
Tabla 4	Frecuencia de la variable Clima Institucional. Dimensión: Compromiso. Grupo de control	23
Tabla 5	Frecuencia de la variable Clima Institucional. Dimensión: Entorno de trabajo. Grupo de control	24
Tabla 6	Frecuencia de la variable Clima Institucional. Dimensión: Tipos de clima. Grupo de control	25
Tabla 7	Frecuencia de la variable Clima Institucional. Grupo de control	26
Tabla 8	Frecuencia de la variable Clima Institucional. Dimensión: Liderazgo. Grupo experimental	27
Tabla 9	Frecuencia de la variable Clima Institucional. Dimensión: Compromiso. Grupo experimental	28
Tabla 10	Frecuencia de la variable Clima Institucional. Dimensión: Entorno de trabajo. Grupo experimental	29
tabla 11	Frecuencia de la variable Clima Institucional. Dimensión: Tipos de clima. Grupo experimental	30
Tabla 12	Frecuencia de la variable Clima Institucional. Grupo experimental	31
Tabla 13	Contrastación de la primera hipótesis específica	33
Tabla 14	Contrastación de la segunda hipótesis específica	35
Tabla 15	Contrastación de la tercera hipótesis específica	37
Tabla 16	Contrastación de la cuarta hipótesis específica	39
Tabla 17	Contrastación de la hipótesis general	41

Índice de figuras

Figura 1	Porcentajes de las frecuencias de la variable Clima Institucional. dimensión: Liderazgo. Grupo de control	22
Figura 2	Porcentajes de las frecuencias de la variable Clima Institucional. Dimensión: Compromiso. Grupo de control	23
Figura 3	Porcentajes de las frecuencias de la variable Clima Institucional. dimensión: Entorno de trabajo. grupo de control.	24
Figura 4	porcentajes de las frecuencias de la variable Clima Institucional. Dimensión: tipos de clima. Grupo de control	25
Figura 5	Porcentajes de las frecuencias de la variable Clima Institucional. Grupo de control.	26
Figura 6	Porcentajes de las frecuencias de la variable Clima Institucional. Dimensión: Liderazgo. Grupo experimental	27
Figura 7	porcentajes de las frecuencias de la variable clima institucional. Dimensión: Compromiso. grupo experimental	28
figura 8	Porcentajes de las frecuencias de la variable Clima Institucional. Dimensión: Entorno de trabajo. Grupo experimental	29
Figura 9	Porcentajes de las frecuencias de la variable Clima Institucional. Dimensión: Tipos de clima. Grupo experimental	30
Figura 10	Porcentajes de las frecuencias de la variable clima institucional. Grupo experimental	31

Resumen

El proceso investigativo se centró con el objetivo principal: Establecer el nivel de aplicación del Paradigma Colaborativo en el Clima Institucional docente del distrito de Santa María. Huaura. 2022, comparado a la estrategia usual desarrollada por el Ministerio de Educación de Perú (Minedu), con cuatro objetivos específicos: establecer el nivel de Clima Institucional en cada dimensión del Paradigma Colaborativo: Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), Trabajo colaborativo, Condiciones organizacionales, Cultura de trabajo y educación. Métodos: Es una investigación experimental. La unidad población se constituyó: 82 educadores nombrados de secundaria. La unidad muestral aleatoria fue 68. En la recopilación de informaciones se empleó la Escala Progresiva tipo Likert sobre el Paradigma Colaborativo con 34 ítems y Clima Institucional con 22 ítems. Resultados: Se usó la programación estadística SPSS, mediante docimasia t para muestras independientes, observándose un nivel estadísticamente superior del clima Institucional, cuando se aplica el Paradigma Colaborativo, para un valor $p < 0,05$.

Palabra clave: Paradigma, colaboración, clima, institucional

Abstract

The investigative process focused on the main objective: To establish the level of application of the Collaborative Paradigm in the Institutional Teaching Climate of the Santa María district. Huaura. 2022, compared to the usual strategy developed by the Ministry of Education of Peru (Minedu), with four specific objectives: to establish the level of Institutional Climate in each dimension of the Collaborative Paradigm: Information and Communication Technologies (ICT), Collaborative Work, Organizational conditions, work culture and education. Methods: It is an experimental investigation. The population unit was constituted: 82 secondary educators appointed. The random sample unit was 68. In the collection of information, the Likert-type Progressive Scale on the Collaborative Paradigm with 34 items and Institutional Climate with 22 items was used. Results: SPSS statistical programming was used, through docimasia t for independent samples, observing a statistically higher level of Institutional climate, when the Collaborative Paradigm is applied, for a value $p < 0,05$.

Keywords: Paradigm, collaboration, climate, institutional

I. INTRODUCCIÓN

Según Unesco (2020), la incertidumbre de la salud paraliza la educación. *Agenda 2030 Educación*, promueve modelos educativos. Una educación continua lidera preferencias de la familia.

También el Minsiterio de Educación del Perú (2017) sostuvo que las escuelas deben garantizar derechos a educarse con calidad, democracia, pensamiento ejecutivo, para el trabajo y las TIC, hacia una educación integradora.

En las instituciones educativas San Lorenzo nº 20346 e IIEE Luis Fabio Xammar Jurado (LFXJ), ubicados en el distrito Santa María, Huaura; el clima Institucional posee constantes incertidumbres institucionales, agravada por la emergencia sanitaria. Por lo que mi intención fue experimentar, validar; hasta que niveles de logro de gestión de los climas institucionales serían las apreciaciones de calidad, con respecto del paradigma colaborativo docentes.

Según Building a data culture (2010), las TIC aportan innovadores contextos paradigmáticos; probabilidades veloces de datos, rompimiento del contexto espacial y del tiempo; comunicacional. Naciendo el paradigma colaborativo donde todos colaboran, ayudándose para lograr metas de compartir.

Asimismo Gutiérrez et Al., (2018), en Colombia; incorporaron tecnologías sobre paradigmas personales y colectivas; una dirección de su plan estratégico con trabajo colaborativo.

Por su parte Heredia , Fonseca, (2020), expresaron que se evidencian gestiones colaborativas en Iberoamérica como un desafío, para el gestor organizacional con liderazgo. Las gestiones colaborativas, son eficaces como herramientas de gestores organizacionales.

De la misma forma el diario Ovalle (2018), argumentaron que los trabajos colaborativos es el modelo actual, en las gestiones organizacionales en Chile. Operativizándose no por rentabilidades financieras, sino por soluciones sociales y ambientales.

Como afirmó McKee (2020) en Inglaterra; por Coronavirus - 19 se crearon sistemas y procesos para apoyar mejor el aprendizaje, la colaboración y el impacto colectivo. El centro fue ayudar a las escuelas a utilizar tales procesos; creyendo que pueden prosperar en el mundo inesperadamente virtual. Un nuevo paradigma para la colaboración con soporte de redes virtuales con equidad.

También Mavrikios, Georgoulis y Chryssolouris (2019) argumentaron que ha surgido un paradigma prometedor para la educación tecnológica, que interconecta colaboradores remotos, que trabajan juntos; en red de organizaciones educativas y empresariales.

Asimismo, Ruppert (2018) sustentaron que la investigación colaborativa es adecuada para una educación inclusiva.

La organización School Leader Collaborative (2022) en EEUU, sostiene que el paradigma Colaborativo potencia la capacidad colectiva usando una red de recursos compartidos, mejores prácticas innovadoras, apoya la escuela líder; creando el Paradigma del Líder Escolar o Paradigma 3.0.

Según Fielding (2021) las comunidades de aprendizaje cambian el paradigma; fomentando la colaboración, creatividad y bienestar. Crearon una microescuela, innovadora, equitativa y centrada en el alumno.

Asimismo, Kim (2017) validó en EEUU, un marco integral para la escuela-comunidad transformadora; colaboración basada en un paradigma crítico; identificando cuatro dimensiones: capacidad crítica, relaciones igualitarias, gobernanza democrática en red y coordinación empoderadora.

También Contemporary education, (2019), reflexionó sobre la competencia a la colaboración. La competencia participa del mercado o poder político, pueden tener efectos negativos. Con el enfoque colaborativo, se crecerá con creatividad; reinventar las escuelas, cambiando el paradigma de competencia a colaboración.

Por su parte Winthrop, et Al., (2021) sostienen desde EEUU, que la colaboración entre familia y escuela es esencial para la transformación de los sistemas educativos. Por medio de la mensajería textual, grupos en redes sociales, el nivel de participación creció del 20 % al 80 % en dos meses.

Según Leigh (2018) investigó en EEUU, que las prácticas de aprendizaje de los docentes fueron influenciadas por las orientaciones de aprendizaje de la escuela y de los docentes; creando condiciones para el aprendizaje colaborativo.

Al mismo tiempo Hasan (2019) explica desde la India; que los Climas organizacionales escolares que predominan son el Clima abierto: saludable, sin obstaculizaciones laborales, ni por la gerencia o director de la escuela. Perciben a su director/líder muy considerado y democrático. Clima Autónomo: Los empleados

proporcionan su propia estructura de interacción. Se logran los objetivos con rapidez, trabajan juntos y cumplen las tareas de la organización.

Por su parte Vedavathi (2017), investigó en la India, que los directores tienen contribución con liderazgo educativo; para que la calidad del clima escolar pueda reformarse, alcanzar los fines y objetivos educativos.

Según Converso et al (2019) mencionan la necesidad de desarrollar herramientas adecuadas a las escuelas para evaluaciones, autoevaluaciones del clima organizacional interno y la moral docente. Proponiendo una versión italiana del Cuestionario de Salud Organizacional Escolar (SOHQ), de (Hart et al., 2000).

También Özgenel (2020), estableció la existencia de correlación tipo significativo de una escuela eficaz y conductas directivas; como apoyo del director, y conductas colegiadas de los maestros.

Asimismo, Don et al., (2021), sostuvo que el ambiente organizacional incluye el componente comunicación-colaboración en Malasia. Los docentes están más motivados para lograr los objetivos de la escuela, cuando están de acuerdo con la administración.

También Fabregar (2021), describió que la relación clima organizacional y el servicio permanente en Philippines, es significativa, fueron evidentes. Se percibió que el director de la escuela puede influir e inspirar. Los docentes cuentan con un fuerte apoyo para sus colaboraciones y la escuela; para lograr metas establecidas, compromisos organizacionales.

De igual manera Saldaña (2018), determinó que los trabajos colaborativos se correlacionan notablemente con el clima organizacional en La Libertad.

Según Quispe (2020), enfocó sus atenciones en las percepciones de los maestros en Puno, estableciendo niveles de influencias de las gestiones educativas con los climas laborales. Sugiriendo acciones, reforzamiento con habilidades magisteriales en gestiones públicas y clima laboral.

De igual manera Merino (2021), investigó en Piura el Clima Institucional previa y en pleno el aislamiento 2020. Concluyendo que los maestros perciben más óptimo el clima institucional previo al aislamiento 2020.

Asimismo Pajuelo (2018) evaluó el grado correlativo significativo del Clima en la organización y los desempeños docentes en la gestión, en Lima.

Con iguales formas Ponte (2020), investigó los impactos notables en la gestión escolar, de los trabajos colaborativos y desempeños docentes en Lima.

También Castañeda (2018), investigó la correlación significativa de los trabajos colaborativos y las gestiones educativas en Lima. Los trabajos colaborativos bien planificado orientan una gestión educativa, de relación positivo alto.

Por lo expuesto formuló un problema general ¿Cuáles son los niveles de Clima Institucional, cuando se aplica el Paradigma Colaborativo; comparado al modelo usual establecido por Minedu; distrito Santa María. Huaura. 2022? Asimismo, cuatro problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de Clima Institucional cuando se aplica las dimensiones del Paradigma Colaborativo: Tecnologías de la información y la comunicación (TIC), Trabajo colaborativo, Condiciones organizacionales, Culturas de trabajo y educación?

Producto de la emergencia sanitaria, aparecieron productos tecnológicos que relativamente salvaron la emergencia educativa en nuestro país. Se denomina el Paradigma Colaborativo, con aspectos de las Tecnologías informáticas, estrategias participativas o colaborativas, métodos de trabajo por medio de Internet, etc.

Se proyectó el objetivo general en establecer el nivel de Clima Institucional, cuando se aplica Paradigma Colaborativo, comparado al modelo usual establecido por Minedu; distrito Santa María. Huaura.2022. Con cuatro objetivos específicos: establecer el nivel de Clima Institucional para la aplicación de cada dimensión del Paradigma Colaborativo: TIC, Trabajo colaborativo, Condiciones organizacionales, Cultura de trabajo y educación.

Además, se propuso la hipótesis general: el nivel de Clima Institucional, cuando se aplica el Paradigma Colaborativo, son estadísticamente superior comparado al modelo usual establecido por Minedu; distrito Santa María. Huaura.2022. Y las hipótesis específicas: el nivel de Clima Institucional es estadísticamente superior cuando se aplica cada dimensió del Paradigma Colaborativo: TIC, Trabajo colaborativo, Condiciones organizacionales, Cultura de trabajo y educación.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel mundial se consideró como antecedente a Paz (2021), quien investigó “Clima Organizacional y Bienestar Docente” en una escuela particular, en Chile. Tuvo como objetivo fortificar el clima organizacional institucional, relacionados al bienestar y prácticas vinculadas al clima. Reveló resultados con factores propicios, sindicados en tratos cordiales generalizados, valorados por disposiciones de directivos sobre la atención consultiva de especialistas, quienes valoran positivamente su bienestar, los procesos de autoconocimiento, capacidades del diálogo y escuchar a otros. Concluyó que los roles en cada directivo son primordiales en la promoción de climas organizacionales adecuados y bienestar profesional educacional, por la gestión oportuna en contextos laborales, promoviendo afectos positivos, e interrelaciones personales armoniosas; para potenciar recursos humanos.

También Medina (2017), investigó “Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito”. Tuvo como propósito robustecer aspectos flexibles, estándar y compromisos de equipo del clima organizacional, con acciones para desarrollar interacciones de un colaborador y mejoramiento en los desempeños docentes en lograr propósitos cualitativos en las instituciones. Las mediciones del clima organizacional refirieron las percepciones de educadores alrededor de aspectos como flexibilidades, responsabilidades, patrones, estímulos, transparencia y trascendencia de equipo. Revelaron resultados del clima organizacional la existencia de micro climas internos institucionales: Básica, donde las diferencias son mayores en la totalidad de aspectos evaluados, no obstante, los resultados no afectan notablemente la posición de rangos en las escalas de mediciones. Los desempeños docentes establecen se encuentran a un nivel medio. Concluyendo con la existencia de nivel con respecto a los desempeños docentes.

Asimismo, Brasales (2021), investigó “El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación” en Ecuador. Asumió el propósito establecer influencias del clima laboral en desempeños docentes. Establecieron los resultados que existe relación positivo medio del

clima y desempeños laborales docentes. Concluyó que existe correlación significativo medio del clima y desempeños laborales docentes; además con niveles percibidos en un rango de muy bueno.

También Guevara (2018) investigó “Clima organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa” en Ecuador. Tuvo como propósito referir las percepciones del clima organizacional e implicancia en satisfacciones del personal; que contemplan elementos: trabajos en equipos, asociaciones inter personales, liderazgos, compromisos, estímulos e identidades. Establecieron resultados que elementos con espe4ciales atenciones son problemas, reconocimientos y estímulos. Concluyendo la no existencia de un diseño de control mediador de problemas, ni ideologías para los estímulos institucionales; sugiriendo maniobras de mejoramiento del clima organizacional institucional, que repercutan firmemente en las percepciones del personal.

Se refiere a nivel nacional, a Merino (2021), quien investigó “Clima institucional percibido en la Institución Educativa Santa Rosa de la provincia de Sullana antes y durante el confinamiento 2020” en Perú. Tuvo el propósito de confrontar el Clima Institucional en el aislamiento 2020. Los resultados permitieron comprobar en el aislamiento es menos adecuada a las presenciales.

Cito a Quispe (2020), quien investigó “Gestión educativa y clima laboral en la percepción de docentes de instituciones educativas de Ayaviri antecedentes locales” en Puno-Perú. Tuvo el propósito establecer los niveles de correlación entre gestión educativa y clima laboral. Los resultados mostraron niveles influyentes buenos percibidos en los educadores. Concluyó que, si hay influencia estadísticamente significativa.

Asimismo, Saldaña (2018), investigó “Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público Cachicadán. Santiago de Chuco-2017” en Perú. Tuvo el propósito establecer correlación de los trabajos colaborativos y climas organizacionales en los servidores. Los resultados mostraron una alta relación directa. Concluyó con una correlación significativa.

También Buendía (2020) investigó “Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del valle de Zatinaki del distrito de Perené – 2019” en Perú. Se propuso determinar una correlación de los trabajos colaborativos y desempeños en los educadores. Los resultados mostraron la existencia correlativa directamente de nivel alto y significativo. Concluyendo mejores trabajos colaborativos, mejoran los desempeños docentes.

A nivel local, referimos a Pajuelo (2018), cuando investigó “Clima organizacional y gestión del desempeño docente en el Colegio Honores de San Martín de Porres, 2018”. Tuvo el propósito de valorar los niveles de correlación existente entre docentes. Evidenciaron resultados con niveles perceptivos correlativos existentes ente las variables señaladas. Concluyendo con una correlación positiva alta.

Por otra parte, Castañeda (2018), investigó “Trabajo colaborativo y la gestión educativa en la Institución Educativa José De La Torre Ugarte de la UGEL 05 El Agustino, San Juan De Lurigancho, 2018”. Tuvo como propósito señalar la correlación de los trabajos colaborativos y gestión educacional Indicaron resultados niveles altos de los trabajos colaborativos, y la variable gestión Educativa alta y moderada. Los resultados se lograron con una correlación moderada. Concluyó una correlación moderada, demostrando que trabajos colaborativos eficientemente planeados conllevan hacia positivas gestiones educativas.

Asimismo, a Ponte (2020), investigó “Gestión escolar, trabajo colaborativo y su incidencia en el desempeño docente UGEL 02 Independencia 2020”. Tuvo como objetivo explicar la influencia en las gestiones escolares de los trabajos colaborativos y desempeños docentes. Determinó resultados con una probabilidad significativa igual a cero. Concluyó con la existencia de influencia estadísticamente significativa.

Con respecto al Paradigma Colaborativo, refiere Alcalde (2010) cuando se pregunta ¿Cuáles son las actitudes y buenas experticias del porvenir, con sostenibilidad y felicidad? Reconoce la vigencia de sociedades con diseños bien informadas. La TIC vienen contribuyendo novísimos arquetipos: con velocidades para transmitir datos con recepciones inmediatas, rompiendo los

posicionamientos de espacio y tiempo; donde comúnmente se venía moviendo las comunicaciones. De tales diseños aparecen los conceptos de los trabajos colaborativos, definiéndolo como trabajos de conjuntos, muchos integrantes, con una variedad de funciones, integrados y diferenciados simultáneamente, para el logro de metas comunes; que solos, nunca lo hubieran realizado. Menciona que según Tammy de “Innovación de los talentos” y “las organizaciones inteligentes”, ha señalado los elementos básicos de las corporaciones con éxitos en la promoción de las colaboraciones. Los elementos que están permitiendo a las organizaciones en los incentivos de proyectos colaborativos sobre las capacidades y voluntades en participar de informaciones, pensamientos y pareceres en forma fructífera: Direccionamiento de los integrantes de la corporación, interrelaciones asentadas en la cordialidad, prevalencias de opciones, desarrollos y experticias que estimulan las colaboraciones, filosofías corporativas con sustento en los trabajos colaborativos. También menciona a adalides con dos aspectos cualitativos: habilidad de asociación y gestiones de macro habilidades. Diseños funcionales tipo ejecutivo hacia las colaboraciones, comportamientos y fases con productividad, buenas definiciones en los roles y deberes personales. Importante: Acciones y roles motivadores. Por lo que se prueba el potencial de las colaboraciones grupales por medios de las redes, respetando códigos de actitudes y éticas. Tales elementos orientan a una corporación promover diseños de colaboraciones basadas en las capacidades y voluntades del comunicar; convirtiéndose en ventajas competitivas organizacionales.

También sostiene Alcalde (2010), que otro enfoque complementario es la de Pedreño, quien enfatiza condicionantes definidas por las organizaciones. Considerando a: Directivos de alto rango emotivamente participativos de introducir maximizar a Internet dentro de las organizaciones; donde se ha reemplazado las publicidades convencionales por las contextuales, mercadeo virtual por medio de alguna red social; aprendiendo de las organizaciones de esta forma, creando aspectos culturales propios, en función de la utilización de los medios virtuales; además los mundos reales y virtuales de las empresas interactúan crecen por medio de convergencias. Los directores o responsables de las comunicaciones usan con eficacia medios de la web, creando señales

integrados en las organizaciones, con prácticas culturales con innovaciones; compartiendo; creciendo, mejorando y acentuando las innovaciones por los requerimientos de los mercados, a ritmo óptimo adoptivo. Empoderamiento de los trabajos colaborativos, canalizándose, coordinando cada esfuerzo individual y por equipo, consensuando, transparentando la planificación, prácticas de actividades aplicadas en las organizaciones, los procesos de reingenierías, internet institucional, medios 4.0, minimizan labores burocráticas, mecánicas y repetitivas con eficiencia. Motiva las creatividades y generaciones de pensamientos de los colaboradores. Las organizaciones se vuelcan par a proporcionarles protagonismos a usuarios por medio de la web. Con selección de eficientes medios para los usuarios, sobre interactividad, implicándose y fidelizándose. La institución promueve políticas de productos, “subastas” por medio de internet, entendiendo afinadamente el rol de cualquier red social, con enfoques y estrategias propias que explotan diestramente en los entornos de sus directivos, trabajadores, colaboradores, inclusive con otras instituciones similares.

Los variados entes culturales que atraviesan las escuelas son productos de las movilizaciones de corte social, que presionan externamente en la escolaridad. Por tal razón es deber de un educador es contrastar sus prácticas y contextos escolares a una analítica de comprensión de lo oculto de los intercambios simbólicos por medio de las redes formados en los estudiantes. (Pérez 1998).

En este sentido la reflexión de Hargreaves, distingue una cuádruple forma elemental que deben acoger toda cultura de los trabajos con la formación educativa: individualismos, balcanizaciones, colaboraciones y escolaridades artificiales, con el agregado de un quinto, de mezclas móviles de todo. (Hargraves 1996).

Sucintamente, un paradigma educacional de colaboración según Escudero (1995) está concentrado en una doble vertiente: Colaboraciones al interior de la institución. Suponiendo trabajos en conjunto de los educadores de las sesiones de aprendizajes, incorporando todas las dimensiones de la escolaridad. Colaboraciones con otras escuelas e individuos, inclusive si n pertenecer al contexto, por medio de aproximaciones reales de las escuelas a

las comunidades que las rodean (familias, Municipios, Universidades, entes dinamizadores sociales y culturales, económicas regionales) por la institución de cada proyecto de corte participativo escolar (conglomerados estudiantiles, planes con intercambios, investigaciones activas,). En referencia a los educadores, el novísimo paradigma educativo reconoce las tipologías culturales colaborativas como elemento clave prioritario; con cada oportunidad auto formativa, colaborativa de educadores; porque son motivantes y con enorme productividad, apostándose por generaciones dinámicas en los trabajos colaborativos, con impulsos hacia las investigaciones, discusiones y reflexiones acerca de las situaciones problemáticas necesarias en las escuelas.

Según Casas , Carvalho (2000), mencionan el paradigma pose nuevas dinámicas colaborativas, creados en las interrelaciones en las escuelas. Las coordinaciones, reflexiones conjuntas, discusiones e intercambios de prácticas en quehaceres diarios son convertidos en prioritarios y sustento de los desarrollos profesionales. Dicho diseño solicita un novísimo educador, profesionales creativos, con debates propuestos, modelos estratégicos y propuestas de acciones, selección de medios, desarrollo de pensamientos novísimos, con `proyecciones sociales y profesionales.

En “Hacia un paradigma colaborativo al servicio de los ciudadanos” Tighadouini (2019) señala que las corporaciones que adoptan el paradigma colaborativo son cada vez mayores, porque es condescendiente avizorar con tiempos enormes, en contraste al diseño personalista enfocado mayormente en plazos mínimos. El diseño busca propósitos comunes, promueve que el cuidado sea colectivo, extrae provechos a las diversidades funcionales y estimular las habilidades personales, generando procesos que induzcan a que todos disfruten el bienestar. Se considera al paradigma colaborativo integrante del núcleo de las economías emergentes. Diferenciándose de las tradicionales economías, sostenidas con paradigmas personalistas, que inclusive sanciona las colaboraciones. La aplicación de las colaboraciones es real en el mundo corporativo, que viene aportando enormes superioridades: promoción de sentimientos de comunidades, compartir prácticas y saberes. En la modernidad de hoy, la prioridad para progresar hacia un perfil colectivo, con los cumplimientos de propósitos de perfeccionamiento sostenibles, es realizar

eficazmente pactos hacia el logro de propósitos. Efectuar consumos conscientes. Los cambios inician en forma personal, predisposición para transformarnos en interesados consecuentes, con puesta en actitud las importancias sociales y medioambientales de adquisiciones locales y de contigüidad. Desarrollar buenas prácticas de los adelantos digitales; que aborde los máximos recursos productivos, de impactos positivos en las sociedades, situando a los individuos como centro del diseño, ventajoso para ellas y, que no los use descontroladamente, porque traerá consecuencias que deben ser supervisadas y limitadas, porque podrían crecer las diferencias, dejando de lados a muchos individuos Reunir siempre las culturas y creatividades en toda institución, dominando las organizaciones implicados hacia la cultura y creatividad, porque es importante percibir con cercanía las realidades culturales del entorno, inclusive observando las transformaciones de corte cultural que se producirían al momento del desarrollo de productos o servicios que implementen las organizaciones. Preparándose hacia el porvenir de los trabajos. Envuelve direccionarse con reparticiones de trabajos adecuados, en el rango de valores de las inteligencias humanas y las inteligencias artificiales, donde los individuos elijan las dimensiones para sus trabajos y realizarlo en variadas zonas (agencias, hogares, espacios colaborativos, y otros). El porvenir necesitará de labores con aprendizajes continuos, entrenamiento de capacidades suaves, promover habilidades para olvidar y admitir las múltiples identidades laborales, que permita a los individuos desplegar variadas labores.

En referencia al Clima institucional, clima laboral, ambiente laboral o clima organizacional; localizar dilucidaciones absolutas son complicadas.

Según Ramos , Tejera (2017), clima institucional es consecuencia de influencias directas e indirectas de situaciones condicionantes en el trabajo. De esta forma, los elementos ambientales laborales, señalar componentes influyentes al clima, diseñar probables resoluciones en problemáticas notorias de suponer cómo los factores humanos correlacionan con las organizaciones como espacio de trabajo.

Asimismo, Bustamante, Grandón , Lapo (2015) expresan el poder del clima organizacional en los comportamientos humanos, factores de las

organizaciones, las dimensiones, las estructuras organizativas, las complejidades y los variados modos en el direccionamiento institucional; son concluyentes en la medición del clima del trabajo.

Por otra parte, Ccora , Matas (2015) refieren que el clima organizacional se propone constantemente mejoramientos de los ambientes laborales, para lograr mejoramientos en las productividades, sin descuidar los recursos humanos.

También Manosalvas, Manosalvas , Nieves (2015) describen al clima institucional como integrado por elementos, que delimitan a cualquier corporación de las demás, son relativos temporales e inciden en los comportamientos individuales estableciendo cualitativamente la vida laboral.

Asimismo, Enriquez , Calderón (2017) señalan que los recursos muy valiosos en las organizaciones están conformado por los recursos humanos implicados en acciones de trabajo. Detallando, como de vital valor en las organizaciones en la prestación de algún servicio, donde los comportamientos y rendimientos personales influyen en las eficacias y optimizaciones de algún servicio brindado. Un individuo estimulado y laborando en conjunto, son fortalezas claves en cualquier organización exitosa, que soportan cualquier logro.

También Quiroz (2007) expresa que el clima organizacional, no es visible ni palpar, es posible descubrirla en cualquier actitud de sus integrantes y es afligido por hechos que ocurren dentro de ella, así como también bajo ciertas formas por hechos externos; mencionando que el clima organizacional es conformado: Liderato, dominio, ideologías, influencias, estilos, motivaciones, requerimientos, esfuerzos. Los aspectos personales de los trabajadores que contienen cualidades, inteligencias, aprendizajes, personalidades, productos, estados anímicos; los equipos al interior de la institución, estructuras, fases, cohesiones, reglamentos y funciones; las fases organizativas: sistemas salariales, evaluaciones y procesos del pensamiento ejecutivo.

Los aspectos dimensionales de Clima Organizacional, son elementos susceptibles a mediciones dentro de las organizaciones, que inciden en las conductas personales; existiendo propiedades parecidos.

Liderazgo: Según Barba , García (2017) reflexionan que el liderato es factor principal en las formas que los empleados establecen satisfacciones laborales, relacionados con la prosperidad de los colaboradores; mejor dicho, donde se implemente adecuadamente capacidades de liderato, permitiendo determinar espacios laborales estimulantes, para desarrollar a todos los empleados.

El personal directivo posee influencias para la estimulación, fundar espacios laborales con muchos compromisos y cohesiones de algún equipo laboral es su valor cualitativo. (Contreras, Espinoza, Hernández y Acosta, 2013).

Los investigadores Ramírez y Domínguez (2012) conceptúan que los compromisos organizacionales podrían constituirse como elementos determinantes en las direcciones, niveles sobre lealtades y vinculaciones de los trabajadores con la corporación; porque los compromisos organizacionales tienen impactos directos en cualidades y comportamientos de los recurso humanos: aceptaciones de fines, actitudes e identidad organizativa, mínimos ausentismos y bajas rotaciones del personal, y otros.

También se presentan elementos poblacionales que inciden en los compromisos organizacionales de los recursos humanos, que según Marín (2018) están integradas por: Factores individuales: autoestima, necesidades de logros, dominio, edades, escolaridades, satisfacciones vitales, etc.; en síntesis, significa el temperamento y factores poblacionales relativas. Elementos laborales: Percibir cualquier labor un desafío, identidades con actividades, interacciones con discreciones, retroinformaciones, etc. También es determinarte el temperamento. Prácticas laborales: actitud de equipo, discernimiento propio en la institución, transformaciones temporales, esfuerzos, expectativas con alguna recompensa, cordialidad organizacional, etc.

Entornos laborales: son condicionantes físicos y humanos donde el empleado desempeña sus labores; con influencia del clima organizacional de los ambientes físicos estructurales, ambientes sociales y tipologías de sus integrantes, que presentan visiones globales al interior de toda organización. (Quiroz, 2007).

Es valioso considerar hoy en día, la existencia de variedades de instrumentales que poseen herramientas para las mediciones del clima organizacional. Lo principal sería descubrir instrumentales adecuados con los propósitos para las mediciones en las organizaciones. (Ramos , Tejera, 2017).

Tipologías de Clima: Según Likert (1967) expresa que las estructuras de organizaciones y su gestión, elementos como reglamentos y normativas, el pensamiento ejecutivo, estimulaciones, los valores, las comunicaciones; inclusive las productividades, utilidades y desgastes organizacionales, inciden en las apreciaciones del clima según cada colaborador; formándose una tipología de clima organizacional representativa organizacional con dependencia de cada variable.

Zambrano (2017), mencionando a Likert (1967) en sus teorías establece sistemas, los cuales son: Clima Autoritario: Sistema Uno. Sistema Dos: Autoritarismo paternalista: Clima Representativo: Sistema Tres: Informativo: se identifica por los niveles de cordialidad de los directivos con los colaboradores, que pueden acceder al pensamiento ejecutivo, mostrando entornos dinámicos para que las gestiones asuman alguna forma para lograr fines Sistema Cuatro: Participaciones en equipo: donde la cordialidad y amistades de trabajadores y personal directivo son normales. El pensamiento ejecutivo busca integrar a todo nivel, las comunicaciones fluyen verticalmente, horizontalmente, ascendentemente y descendentemente.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de investigación: significancia estadística entre el paradigma colaborativo y el modelo tradicional que implementa el Minedu. Para verificar el nivel de desarrollo que pueden lograr ambos modelos; mediante esta comparación, de la apreciación de los educadores de las escuelas seleccionadas.

Según Arias (2012) precisa que las investigaciones experimentales son procesos consistentes en aplicar a objetos o grupos de personas, a ciertos condicionantes, estímulo o tratamientos, que posteriormente serán observados las consecuencias o transformaciones producidas.

El nivel investigativo es explicativo, porque la intención es probar que se producen cambios causales entre una y otra variables. Mejor dicho, se aspira determinar con puntualidad relaciones causales y efectos. (Arias, 2012, p.34).

3.1.2 Diseño de la investigación: Investigación experimental

El esquema es:

$G_{control}$	-	Posprueba
$G_{experimental}$	X	Posprueba

Siendo G_n : grupos investigativos.

Seleccionamos en forma aleatoria dos grupos de docentes, donde un grupo continuará usando el modelo tradicional del Minedu y a la otra agrupación el paradigma colaborativo.

3.2. Variables y operacionalización:

Paradigma Colaborativo

Definición conceptual: Alcalde (2010), precisa a los trabajos realizados en colectivamente, que ejecutan funciones, se articulan, muestran diferencias, para lograr propósitos y fines comunes, originando productos que no lograrían individualmente.

Definición operacional: El Paradigma Colaborativo fue medido, por medio de una graduación escalar con tipologías ordinales politómicas, constituida por cuatro aspectos dimensionales tratadas con 34 índices, con una graduación de cuatro respuestas: Excelente (4), Bueno (3), Regular (2), Deficiente (1), se establecieron niveles: Bajo [34-68], Medio (69-103) y Alto (104-136)

Clima Institucional

Definición conceptual: Para Ramos , Tejera (2017), el clima institucional es respuesta a las incidencias directas e indirectas a condicionantes en el trabajo. Por esa razón los elementos de los ambientes laborales, identificaciones de factores influyentes en el clima, proponer probables resoluciones a problemáticas perceptibles, al considerarse a los recursos humanos y sus sentimientos correlacionados hacia las organizaciones de trabajo.

Definición operacional: El Clima Institucional fue medido, por medio de una graduación escalar con tipologías ordinales politómicas, constituida de 4 aspectos dimensionales tratadas con 22 índices, medidas con 4 contestaciones: Excelente (4), Bueno (3), Regular (2), Deficiente (1), se establecieron un nivel: Bajo [22-44], Medio [45-67] y Alto [68-88]

Indicadores: Se determinaron ciertas características por cada las cuatro dimensiones definidas. Y tiene relación con las bases teóricas y cada instrumento de recopilación de datos.

Escala de medición: Se estableció una escala numérica, con cierto número de categorías establecidas en términos descriptivos; medidas con 4 contestaciones: Excelente (4), Bueno (3), Regular (2), Deficiente (1)

3.3. Población, muestra y muestreo:

3.3.1 Población: Hernández -Sampieri , Mendoza (2018), expresaron que las unidades poblacionales refieren a la totalidad de individuos que son objetos investigados y coincidiendo con especificaciones notables. Por tal razón, la agrupación investigada fue constituido de 82 docentes que laboran en la IE ubicado en San Lorenzo e IE LFXJ, distrito Santa María, nivel secundario; calidad de nombrados.

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), presentan que la unidad muestral investigativa representan a sub conjunto representativa de la unidad poblacional investigada, porque los resultados obtenidos se extenderán a la unidad poblacional. La unidad muestral estuvo constituida por 68 docentes que laboran en la IE San Lorenzo e IEE LFXJ, distrito Santa María. Nivel secundario; calidad de nombrados.

Población: Estuvo conformado por docentes nombrados del nivel secundario, en instituciones seleccionadas más representativas del distrito de Santa María. Provincia de Huaura. Región Lima Provincias.

Tabla 1

Determinación de la Población

Docentes Instituciones Educativas 2022	Cantidad
IE 20346 San Lorenzo	25
IEE Luis Fabio Xammar	57
Total	82

Nota: <http://escale.minedu.gob.pe>

Según la Tabla 1, se han considerado a 82 docentes nombrados del nivel secundaria de ambas instituciones educativas del distrito de Santa María-Huaura.

3.3.2 Muestra: El muestreo se aplican considerando que la unidad poblacional investigada, tiene capas o sub conjuntos de individuos muestran vadeados similitudes a los investigados.

Criterios de inclusión:

- Educadores de secundaria.
- Educadores nombrados

Criterios de exclusión

- Educadores de secundaria contratados
- Docentes con cargos administrativos.

Cálculo del tamaño de la muestra

Muestra:

Estuvo conformado por docentes que laboran en instituciones educativas más representativas del distrito de Santa María. Provincia de Huaura. Región Lima Provincias; que laboran en el Nivel Secundario, según la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pq}{E^2}$$

Donde:

n = **Muestra**: Subconjunto representativo de la unidad poblacional, con características de ésta

N = Población

E = **Margen de error predeterminada**: Nivel de precisión para la generalización de resultados a la unidad poblacional. Asumimos 5%

Z = **Nivel de confianza**: Límite de confianza necesaria en la generalización de resultados referidos a la muestra, para la unidad poblacional. Considerándose 1,96 al 95%

p = **Probabilidad de éxito**: Grado de certeza porcentual de validez de un instrumento investigativo, respondidos convenientemente. Asumimos: $p = 50\%$

q = **Probabilidad de fracaso**: Grado de seguridad que un instrumento investigativo no ha sido respondido convenientemente. Asumimos: $q = 50\%$

Reemplazando $n = \frac{Z^2 pq}{E^2} = \frac{(1,96)^2 (0,5) (0,5)}{(0,05)^2} = 384,1$

Como $n/N > E$, entonces ajustamos la muestra con :

$$n_0 = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}} = 67,27$$

Por tanto la muestra fue:

Resumen

Tabla 2*Determinación de la Muestra*

Personal	Sn	Sn/N	Sn/N(no)	%
IE 20346 San Lorenzo	25	0,3	20,6	30,5
IEE Luis F. Xammar	57	0,7	47,1	69,5
TOTAL	82	1,0	67,7	100,0

Donde participarán 68 docentes que laboran en las instituciones educativas mencionadas.

La investigación experimental adoptó un esquema de tipología probabilística, aleatoria, según cada grupo investigativo y muestra .

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnicas:

En la colección de informaciones, en el proceso investigativo, para las dos variables, fue utilizado la técnica de encuesta. Carrasco (2015), argumenta: las encuestas, son las más usadas en investigaciones cuantitativas, por su idoneidad para las apreciaciones de los sujetos investigados.

Instrumentos:

Los instrumentales para recopilar informaciones, se adaptaron los cuestionarios del Paradigma Colaborativo a los formatos Google Formularios, estructurado según aspectos dimensionales: TIC de cinco preguntas, Trabajo colaborativo con catorce preguntas, Condiciones organizacionales con diez preguntas, Culturas de trabajo y educación con cinco interrogantes; siendo la totalidad de cuatro aspectos dimensionales, treinta y cuatro interrogantes. Adaptándose luego el cuestionario de Clima Institucional a los formatos de Google Formularios, constituido por dimensiones: Liderazgo de cinco interrogantes, el aspecto dimensional Compromiso de nueve interrogantes, Entorno de trabajo de cuatro interrogantes; y Tipos de Clima de cuatro interrogantes. Su totalidad el cuestionario tuvo cuatro aspectos dimensionales y veintidós interrogantes.

Validez:

Otra vez Carrasco (2015), precisa que la validación de los instrumentos de recopilación de informaciones, refiere a la calidad medible de indicadores que han sido ponderados; la validación de algunos instrumentos significa determinar si miden aquellos elementos para los fines de su creación.

De esta forma cada instrumento fue validado por Juicios de especialistas, estableciendo que los cuestionarios tendrían la posibilidad de aplicación, porque cumplen con características de claridad, pertinencias y relevancias.

Confiabilidad:

Los niveles de aplicación con frecuencia de algún instrumental investigativo a las mismas personas, cosas o contextos produzcan iguales respuestas se llama confiabilidad. (Carrasco, 2015).

Según Mejía (2006), La confiabilidad significa certeza, fidelidad, puntualidad o estabilidad que tiene alguna de las pruebas. Las pruebas son confiables si cuando se aplican en muchas oportunidades a sujetos iguales, con semejantes condicionantes, se logran equipares respuestas (p.28)

La confiabilidad de los instrumentos en la recopilación de información fueron realizados por el uso del α_{Cronbach} , mediante la ejecución de aplicaciones previas a diez participantes con iguales características a la unidad poblacional. Las respuestas probaron un coeficiente Alpha de Cronbach: confiable en alto nivel, para cada instrumento.

3.5. Procedimientos

El proceso investigativo se efectuó en fases, inicialmente se organizaron un conjunto de actividades en la recopilación de estudios previos a la temática, compilaciones de referencias teóricas correlacionadas al objeto fenomenal investigado, en la analítica dimensionales del Paradigma Colaborativo y Clima Institucional. Después se eligió la tipología investigativa, el modelo de docimasia adecuada, la unidad poblacional y muestral, técnicas e instrumentales para la recopilación de informaciones, procesamientos; usando la programación estadística en SPSS, y la analítica interpretativa de las respuestas sintetizadas. Con tramitaciones a nivel de las institucionales solicitadas sobre aplicaciones del proceso investigativo.

3.6. Método de análisis de datos

Después de la recolección de informaciones, se simbolizaron y asimilaron en forma objetiva y detallada, analizándolas, usando estadísticas descriptivas e inferenciales; con la intención de presentar respuestas de los cuestionarios de Paradigma Colaborativo y Clima Institucional con los aspectos dimensionales correspondientes, con representaciones tabuladores de cada frecuencia. Para los procesos estadísticos inferenciales fueron usados en las contrastaciones de las hipótesis principales y específicas, mediante la prueba t.

3.7. Aspectos éticos

El proceso investigativo ejecutado por gestión, con documentos autorizados sobre la implementación de la indagación en las instituciones educativas respectivas. Se respetó la condición de las personas participantes, extendiendo un documento a los directivos para su refrendamiento. Asimismo, las respuestas se usaron según las intenciones del presente estudio, protegiendo la confidencialidad de informaciones brindadas por los educadores. Se respetaron cada derecho de autores bibliográficas consultadas, mediante las normas APA; cumpliéndose con el reglamento establecido por la Universidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de los resultados

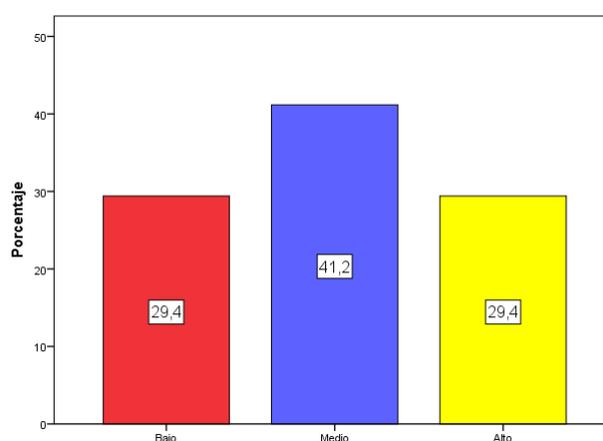
Tabla 3

Frecuencia de la variable Clima Institucional. Dimensión: Liderazgo. Grupo de Control

Escala valorativa	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	10	29,4
Medio	14	41,2
Alto	10	29,4
Total	34	100,0

Figura 1

Porcentajes de las frecuencias de la variable Clima Institucional. Dimensión: Liderazgo. Grupo de Control



Interpretación:

Observando la tabla 3 y figura 1, 41,2% de docentes contestaron un nivel medio, por la variable Clima Institucional. Dimensión: Liderazgo. Grupo de Control, 29,4% nivel bajo, 29,4% un nivel alto. Por lo tanto un porcentaje menor al 50% de docentes respondieron un nivel medio.

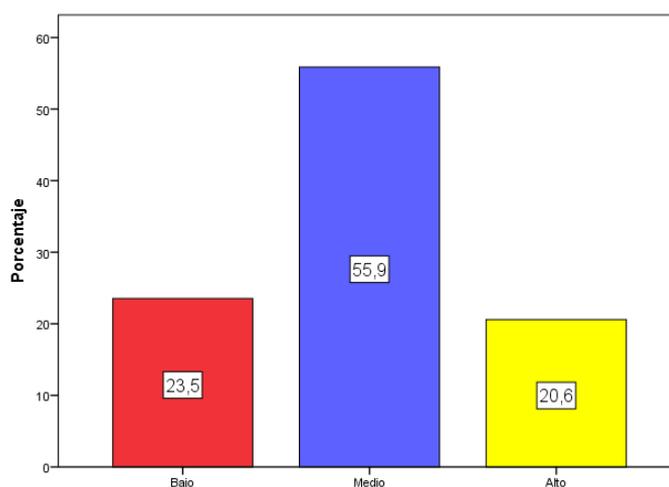
Tabla 4

Frecuencia de la variable Clima Institucional. Dimensión: Compromiso. Grupo de Control

Escala valorativa	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	8	23,5
Medio	19	55,9
Alto	7	20,6
Total	34	100,0

Figura 2

Porcentajes de las frecuencias de la variable Clima Institucional. Dimensión: Compromiso. Grupo de Control



Interpretación:

Observando la tabla 4 y figura 2, 55,9% de docentes contestaron un nivel medio, en la variable Clima Institucional. Dimensión: Compromiso. Grupo de Control, 23,5 % nivel bajo, 20,6% nivel alto. Por tanto un porcentaje mayor al 50% de docentes respondieron un nivel medio.

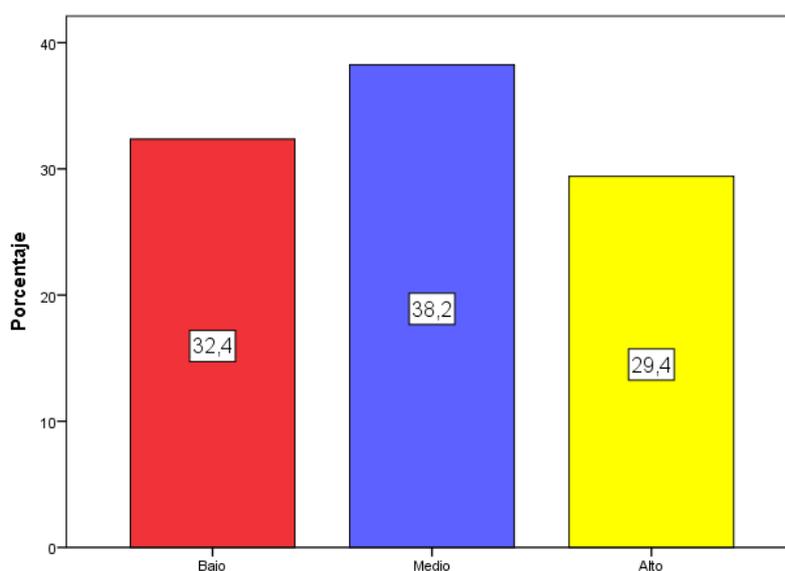
Tabla 5

Frecuencia de la variable Clima Institucional. Dimensión: Entorno de trabajo. Grupo de Control

Escala valorativa	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	11	32,4
Medio	13	38,2
Alto	10	29,4
Total	34	100,0

Figura 3

Porcentajes de las frecuencias de la variable Clima Institucional. Dimensión: Entorno de trabajo. Grupo de Control



Interpretación:

Observando la tabla 5 y figura 3, 38,2% de docentes contestaron un nivel medio, en la variable Clima Institucional. Dimensión: Entorno de trabajo. Grupo de Control, 32,4% nivel bajo, 29,4% nivel alto. Por lo tanto un porcentaje menor al 50% de docentes respondieron un nivel medio.

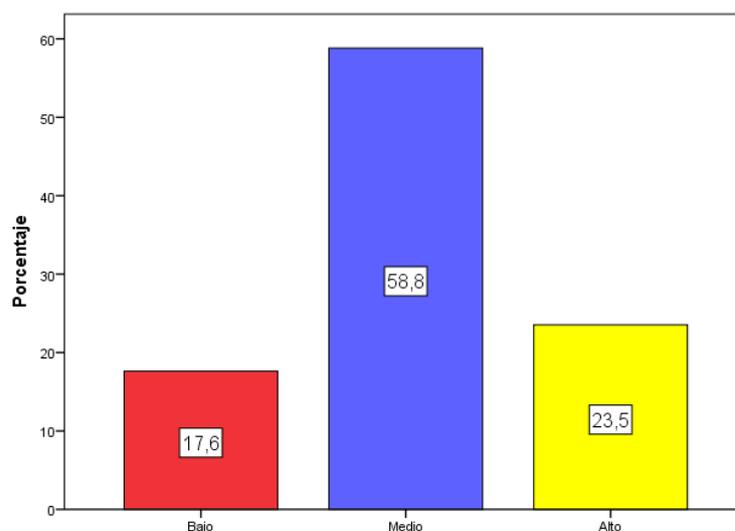
Tabla 6

Frecuencia de la variable Clima Institucional. Dimensión: Tipos de Clima. Grupo de Control

Escala valorativa	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	6	17,6
Medio	20	58,8
Alto	8	23,5
Total	34	100,0

Figura 4

Porcentajes de las frecuencias de la variable Clima Institucional. Dimensión: Tipos de Clima. Grupo de Control



Interpretación:

Observando la tabla 6 y figura 4, 58,8% de docentes contestaron un nivel medio, en la variable Clima Institucional. Dimensión: Tipos de Clima. Grupo de Control, 17, 6 % nivel bajo, 23,5% nivel alto. Por lo tanto un porcentaje mayor al 50% de docentes respondieron un nivel medio.

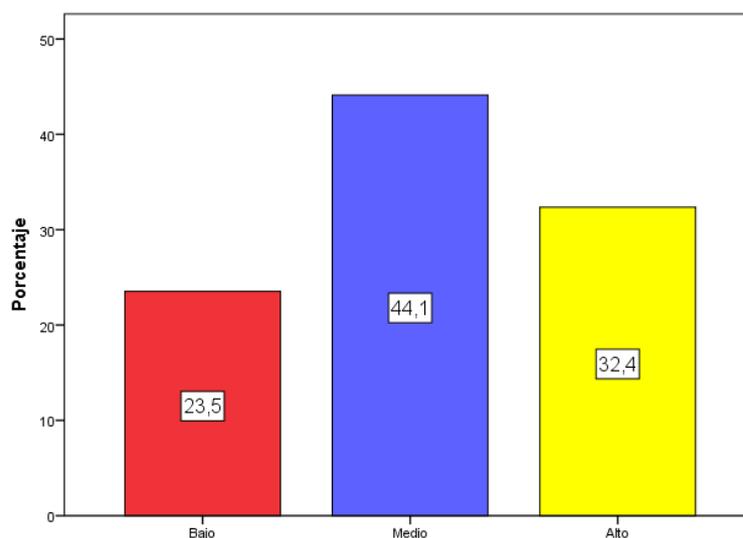
Tabla 7

Frecuencia de la variable Clima Institucional. Grupo de Control

Escala valorativa	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	8	23,5
Medio	15	44,1
Alto	11	32,4
Total	34	100,0

Figura 5

Porcentajes de las frecuencias de la variable Clima Institucional. Grupo de Control



Interpretación:

Observando la tabla 7 y figura 5, 44,1% de docentes contestaron un nivel medio, en la variable Clima Institucional. Grupo de Control, 23,5 % nivel bajo, 32,4% nivel alto. Por lo tanto un porcentaje menor al 50% de docentes respondieron un nivel medio.

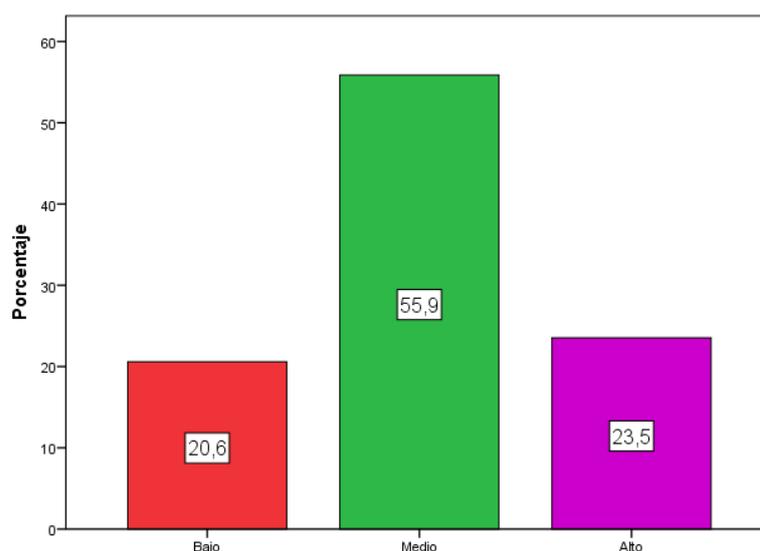
Tabla 8

Frecuencia de la variable Clima Institucional. Dimensión: Liderazgo. Grupo Experimental

Escala valorativa	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	7	20,6
Medio	19	55,9
Alto	8	23,5
Total	34	100,0

Figura 6

Porcentajes de las frecuencias de la variable Clima Institucional. Dimensión: Liderazgo. Grupo Experimental



Interpretación:

Observando la tabla 8 y figura 6, 55,9% de docentes contestaron un nivel medio, en la variable Clima Institucional. Dimensión: Liderazgo. Grupo Experimental, 20,6 % nivel bajo, 23,5% nivel alto. Por lo tanto un porcentaje mayor al 50% de docentes respondieron un nivel medio.

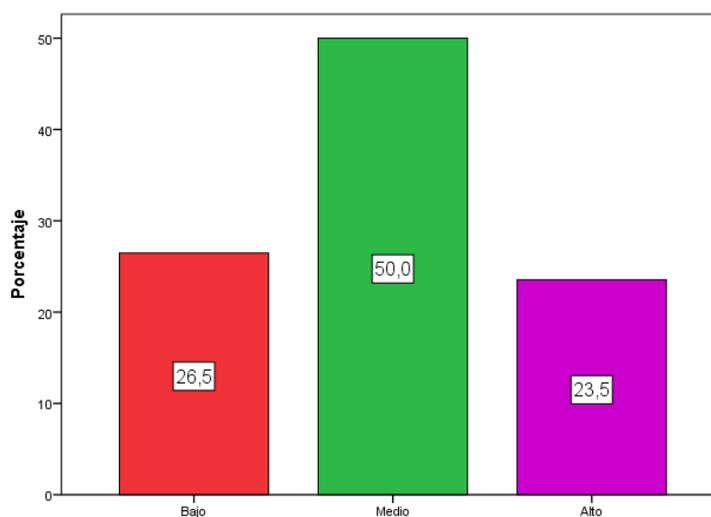
Tabla 9

Frecuencia de la variable Clima Institucional. Dimensión: Compromiso. Grupo Experimental

Escala valorativa	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	9	26,5
Medio	17	50,0
Alto	8	23,5
Total	34	100,0

Figura 7

Porcentajes de las frecuencias de la variable Clima Institucional. Dimensión: Compromiso. Grupo Experimental



Interpretación:

Observando la tabla 9 y figura 7, 50,0% de docentes contestaron un nivel medio, en la variable Clima Institucional. Dimensión: Compromiso. Grupo Experimental, 26,5% nivel bajo, 24,5% nivel alto. Por lo tanto un porcentaje el 50% de docentes respondieron un nivel medio.

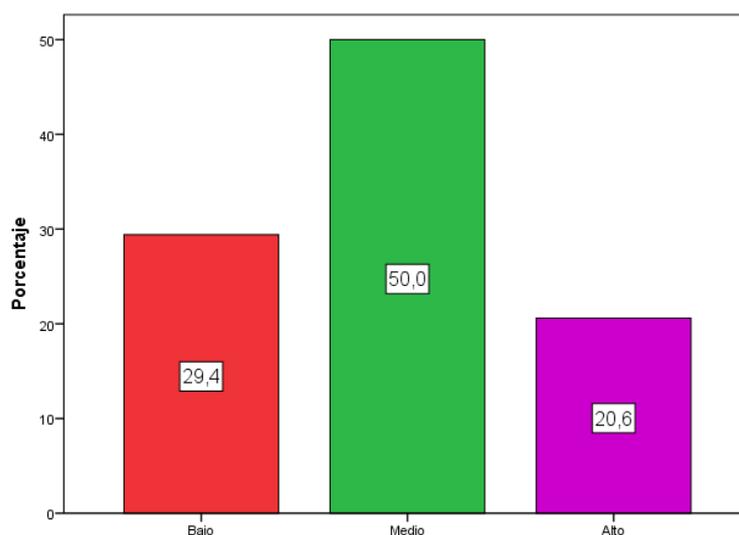
Tabla 10

Frecuencia de la variable Clima Institucional. Dimensión: Entorno de trabajo. Grupo Experimental

Escala valorativa	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	10	29,4
Medio	17	50,0
Alto	7	20,6
Total	34	100,0

Figura 8

Porcentajes de las frecuencias de la variable Clima Institucional. Dimensión: Entorno de trabajo. Grupo Experimental



Interpretación:

Observando la tabla 10 y figura 8, 50,0% de docentes contestaron un nivel medio, en la variable Clima Institucional. Dimensión: Entorno de trabajo. Grupo Experimental, 29,4% nivel bajo, 20,6% nivel alto. Por lo tanto un porcentaje igual al 50% de docentes respondieron un nivel medio.

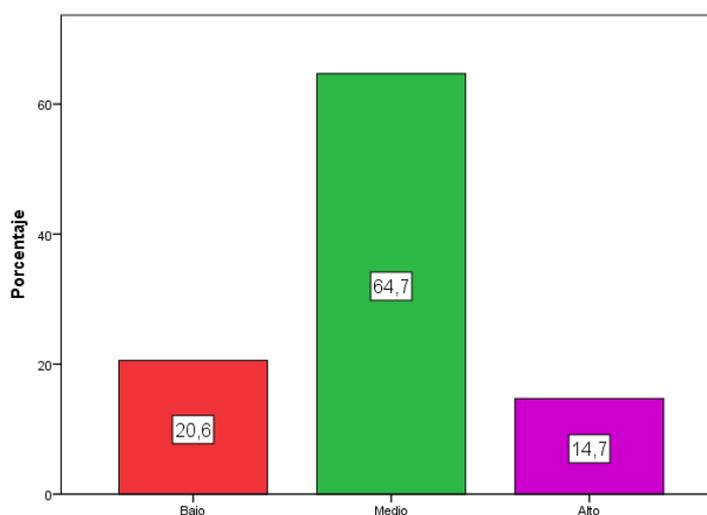
Tabla 11

Frecuencia de la variable Clima Institucional. Dimensión: Tipos de Clima. Grupo Experimental

Escala valorativa	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	7	20,6
Medio	22	64,7
Alto	5	14,7
Total	34	100,0

Figura 9

Porcentajes de las frecuencias de la variable Clima Institucional. Dimensión: Tipos de Clima. Grupo Experimental



Interpretación:

Observando la tabla 11 y figura 9, 64,7% de docentes contestaron un nivel medio, en la variable Clima Institucional. Dimensión: Tipos de Clima. Grupo Experimental, 20,6 % nivel bajo, 14,7% nivel alto. Por lo tanto un porcentaje mayor del 50% de docentes respondieron un nivel medio.

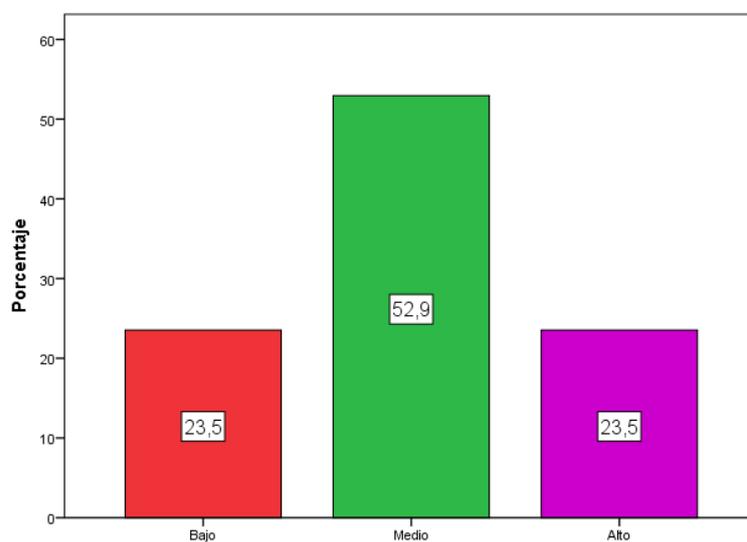
Tabla 12

Frecuencia de la variable Clima Institucional. Grupo Experimental

Escala valorativa	Frecuencias	Porcentajes
Bajo	8	23,5
Medio	18	52,9
Alto	8	23,5
Total	34	100,0

Figura 10

Porcentajes de las frecuencias de la variable Clima Institucional. Grupo Experimental



Interpretación:

Observando la tabla 12 y figura 10, 52,9% de docentes contestaron un nivel medio, en la variable Clima Institucional. Grupo Experimental, 23, 5 % nivel bajo, 23,5% nivel alto. Por lo tanto un porcentaje mayor del 50% de docentes respondieron un nivel medio.

4.2 Contrastación de hipótesis

Se aplicó las docimias para las hipótesis, usando las pruebas t. en SPSS.

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 \quad H_1 : \mu_1 < \mu_2$$

Nivel de significancia: 5% $p = 0,050$

Nivel de confianza: 95%

Contrastación de la hipótesis específica 1

Determinación de la hipótesis nula y alternativa

H_0 : El nivel de Clima Institucional con respecto a la dimensión Liderazgo, cuando se aplica el paradigma colaborativo, es estadísticamente igual en comparación al modelo tradicional desarrollado por MINEDU; en instituciones educativas del distrito de Santa María Huaura. 2022.

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

H_1 : El nivel de Clima Institucional con respecto a la dimensión Liderazgo, cuando se aplica el paradigma colaborativo, es estadísticamente superior en comparación al modelo tradicional desarrollado por MINEDU; en instituciones educativas del distrito de Santa María Huaura. 2022.

$$H_1 : \mu_1 < \mu_2$$

Tabla 13*Contrastación de la primera hipótesis específica*

Estadísticos de grupo					
GRUPO		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
RESPUESTAS	CONTROL	34	12.15	3.350	.574
	EXPERIMENTAL	34	13.65	2.423	.416

Prueba de muestras independientes										
		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas			Prueba T para la igualdad de medias					
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Respuestas	Se han asumido varianzas iguales	5.074	.028	-2.116	66	.038	-1.500	.709	-2.916	-.084
	No se han asumido varianzas iguales			-2.116	60.113	.039	-1.500	.709	-2.918	-.082

Región Crítica

Se observa en la prueba de Levene: $0,028 < 0,050$

Asimismo $t = -2,116 < Z_t = -1,96$, probabilidad $p = 0,038 < 0,050$. De esta manera rechazamos H_0 y se acepta H_1 .

Por lo tanto se ha verificado la 1º hipótesis investigativa.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Determinación de la hipótesis nula y alternativa

H_0 : El nivel de Clima Institucional con respecto a la dimensión Compromiso, cuando se aplica el paradigma colaborativo, es estadísticamente igual en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu; en instituciones educativas del distrito de Santa María Huaura. 2022.

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

H_1 : El nivel de Clima Institucional con respecto a la dimensión Compromiso, cuando se aplica el paradigma colaborativo, es estadísticamente superior en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu; en instituciones educativas del distrito de Santa María Huaura. 2022.

$$H_1 : \mu_1 < \mu_2$$

Tabla 14*Contrastación de la segunda hipótesis específica*

Estadísticos de grupo										
GRUPO		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media					
RESPUESTAS	CONTROL	34	21.38	4.880	.837					
	EXPERIMENTAL	34	24.15	4.113	.705					

Prueba de muestras independientes										
		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas				Prueba T para la igualdad de medias				
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Respuestas	Se han asumido varianzas iguales	.888	.049	-2.526	66	.014	-2.765	1.095	-4.950	-5.79
	No se han asumido varianzas iguales			-2.526	64.158	.014	-2.765	1.095	-4.951	-5.78

Región Crítica

Se observa en la prueba de Levene: $0,049 < 0,050$

Asimismo $t = -2,526 < Z_t = -1,96$ probabilidad $p = 0,014 < 0,050$. De esta manera rechazamos H_0 y se acepta H_1 .

Por lo tanto se ha verificado la 2^o hipótesis investigativa.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Determinación de la hipótesis nula y alternativa

H_0 : El nivel de Clima Institucional con respecto a la dimensión Entorno de trabajo, cuando se aplica el paradigma colaborativo, es estadísticamente igual en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu; en instituciones educativas del distrito de Santa María Huaura. 2022.

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

H_1 : El nivel de Clima Institucional con respecto a la dimensión Entorno de trabajo, cuando se aplica el paradigma colaborativo, es estadísticamente superior en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu; en instituciones educativas del distrito de Santa María Huaura. 2022.

$$H_1 : \mu_1 < \mu_2$$

Tabla 15

Contrastación de la tercera hipótesis específica

Estadísticos de grupo										
GRUPO		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media					
RESPUESTAS	CONTROL	34	8.35	2.639	.453					
	EXPERIMENTAL	34	10.62	1.954	.335					

Prueba de muestras independientes										
		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas				Prueba T para la igualdad de medias				
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Respuestas	Se han asumido varianzas iguales	3.860	.049	-4.022	66	.000	-2.265	.563	-3.389	-1.140
	No se han asumido varianzas iguales			-4.022	60.829	.000	-2.265	.563	-3.391	-1.139

Región Crítica

Se observa en la prueba de Levene: $0,049 < 0,050$

Asimismo $t = -4,022 < Z_t = -1,96$ probabilidad $p = 0,000 < 0,050$. De esta manera rechazamos H_0 y se acepta H_1 .

Por lo tanto se ha verificado la 3^o hipótesis investigativa.

Contrastación de la hipótesis específica 4

Determinación de la hipótesis nula y alternativa

H_0 : El nivel de Clima Institucional con respecto a la dimensión Tipos de Clima, cuando se aplica el paradigma colaborativo, es estadísticamente igual en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu; en instituciones educativas del distrito de Santa María Huaura. 2022.

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

H_1 : El nivel de Clima Institucional con respecto a la dimensión Tipos de Clima, cuando se aplica el paradigma colaborativo, es estadísticamente superior en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu; en instituciones educativas del distrito de Santa María Huaura. 2022.

$$H_1 : \mu_1 < \mu_2$$

Tabla 16*Contrastación de la cuarta hipótesis específica*

Estadísticos de grupo										
GRUPO		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media					
RESPUESTAS	CONTROL	34	9.85	1.925	.330					
	EXPERIMENTAL	34	11.18	2.249	.386					

Prueba de muestras independientes										
		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Respuestas	Se han asumido varianzas iguales	1.593	.011	-2.607	66	.011	1.324	.508	.310	2.337
	No se han asumido varianzas iguales			-2.607	64.462	.011	1.324	.508	.309	2.338

Región Crítica

Se observa en la prueba de Levene: $0,011 < 0,050$

Asimismo $t = -2,607 < Z_t = -1,96$ probabilidad $p = 0,011 < 0,050$. De esta manera rechazamos H_0 y se acepta H_1 .

Por lo tanto se ha verificado la 4^o hipótesis investigativa.

Contrastación de la hipótesis general

Determinación de la hipótesis nula y alternativa

H_0 : El nivel de Clima Institucional, cuando se aplica el paradigma colaborativo, es estadísticamente igual en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu; en instituciones educativas del distrito de Santa María Huaura. 2022.

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2$$

H_1 : El nivel de Clima Institucional, cuando se aplica el paradigma colaborativo, es estadísticamente superior en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu; en instituciones educativas del distrito de Santa María Huaura. 2022.

$$H_1 : \mu_1 < \mu_2$$

Tabla 17*Contrastación de la hipótesis general*

Estadísticos de grupo										
GRUPO		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media					
RESPUESTAS	CONTROL	34	53.06	10.177	1.745					
	EXPERIMENTAL	34	58.26	7.997	1.372					

Prueba de muestras independientes										
		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas				Prueba T para la igualdad de medias				
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Respuestas	Se han asumido varianzas iguales	3.824	.045	-2.345	66	.022	-5.206	2.220	-9.638	-.774
	No se han asumido varianzas iguales			-2.345	62.505	.022	-5.206	2.220	-9.642	-.769

Región Crítica

Se observa en la prueba de Levene: $0,045 < 0,050$

Asimismo $t = -2,345 < Z_t = -1,96$ probabilidad $p = 0,022 < 0,050$. De esta manera rechazamos H_0 y se acepta H_1 .

Por lo tanto se ha verificado hipótesis principal investigativa.

V. DISCUSIÓN

Por las pruebas aplicadas en las hipótesis, demostramos que el nivel de Clima Institucional, si aplicamos el Paradigma Colaborativo, es estadísticamente superior comparado al modelo usual establecido por Minedu; en las escuelas del distrito Santa María Huaura. 2022. También en sus respectivas dimensiones: Liderazgo, Compromiso, Entorno de trabajo y Tipos de Clima institucional.

Se ha comprobado lo investigado por Paz (2021), en el *Clima Organizacional y Bienestar Docente en Chile*. Cuando tuvo el propósito de fortalecerlo a nivel institucional, asociando al bienestar y prácticas vinculadas al clima. Mostrándose factores ventajosos, relacionados a buenos tratos cordiales generalizados, y valoraciones a las disposiciones de directivos, ante alguna consulta del docente, quienes valoran positivamente su bienestar, con los procesos de autoconocimiento, capacidades del diálogo y escuchar a otros. Concluyendo similarmente que los roles en el personal directivo es primordial hacia los fomentos de un adecuado clima organizacional y bienestar docente, mediante la gestión de opciones al interior de entornos laborales, que originen, afectos positivos, y vinculaciones inter personales armoniosas; que empoderen los recursos humanos. Las dimensiones de mejoramiento están relacionadas en las apreciaciones del clima en la organización especializado con lideratos directivos, con factores de la burocracia, ineficientes actividades en la solución de problemas y deficiencias comunicacionales de educadores. Para lograr el propósito se deben realizar numerosos eventos para el bienestar, efectuar los acompañamientos a los directivos y construyendo orientaciones guiadas en forma teórica y práctica del clima en la organización, implementado por los directivos. Por la ocurrencia de estas previas, se lograría que la organización se fortalezca su clima organizacional, instalándose buenas experticias. Consolidado el contexto y los entornos, se debe priorizar las funciones de los asesores, declarando cada competencia necesaria en la resolución de situaciones problemáticas: habilidades adaptativas y flexibilidades, tolerancias a las frustraciones, regulaciones emocionales, sosteniendo a cada equipo laboral en términos de colaboración, redireccionando las intervenciones. Otra prioridad son las capacidades de los asesores para realizar lecturas respectivas, para detectar en las organizaciones las resistencias a los cambios. En alguna resistencia existen factores reflexivos

muy valiosos y prevenciones “especializados”, porque la actividad educativa, no siempre los cambios son pertinentes. Lo valioso es que tales observaciones surjan y provoquen debates y reflexiones, hacia la culminación mediante consensos como superadores.

Coincidimos con Medina (2017), cuando investigó la incidencia del clima organizacional en los desempeños docentes, Ecuador. Quien tuvo como propósito fortificar aspectos de las flexibilidades, modelos y compromisos de agrupaciones del clima organizacional, por medio de acciones que originen interacciones década colaborador y las mejoras en los desempeños docentes para lograr propósitos con calidad institucional. Además, las mediciones se realizaron sobre las apreciaciones en los educadores sobre responsabilidades, enalteces, claridades y ánimos des equipos. Denotándose una diferencia significativa por revelar que existe micro climas internas institucionales. Situación no encontrada en las instituciones educativas participantes de la investigación. Mientras que en las evaluaciones sobre desempeño docente coinciden por el nivel medio. Coincidimos que la percepción del clima es dinámica, porque las mediciones se basaron en las apreciaciones de cada colaborador, variando de las percepciones individuales y otros de los mismos aspectos, estribando a situaciones que las personas pueden observar los mismos objetos de estudios en formas diferentes en contextos variados. Si esperamos las percepciones del clima, se sugiere concentrarse en los grados flexibles en cada directivo, para cumplir lo normado, reglamentado, direccionamientos, instrucciones, para facilitar acciones de cada colaborador, admitiendo de estas maneras la reducción de las burocracias y empoderar las innovaciones. Se debe desarrollar la competencia de liderazgo, en la mejora de las percepciones del clima para las flexibilidades. Implicar a cada directivo en planes que buscan desarrollar competencias de liderato, con los compromisos de participar activamente. Debiendo realizarse el debido seguimiento a las implementaciones de actividades modeladas en los planes de mejoramiento y evaluaciones de impactos.

Mejoramos notablemente lo investigado por Brasales (2021), sobre el clima en el trabajo y la influencia en los desempeños en los docentes en Ecuador. Los resultados establecieron que existe una vinculación significativa, con causales tradicionales de gestión. Se propone ejecutar temporalmente los cuestionarios

sobre climas y desempeños, por la incertidumbre de alguna circunstancia de un contexto; como las emergencias sanitarias, que determina que las apreciaciones varíen de los participantes de la encuesta. Así como También efectuar retroalimentaciones de los directivos y educadores, examinando los desempeños obtenidos para los cumplimientos de acciones y los esperados por las autoridades nacionales educativas, consintiendo la promoción de oportunidades para los educadores y fundando modelos en el mejoramiento de cada debilidad.

Asimismo, se estableció diferencias notables con Guevara (2018) cuando investigó el clima organizacional y el nivel de satisfacción en Ecuador. Cuando se propuso referir las percepciones del clima organizacional y sus incidencias en las satisfacciones del trabajador. Contemplando elementos: los trabajos en equipos, vinculaciones inter personales, liderato, problemas, alicientes e identidades. Con visiones corporativas. Estableciéndose elementos con requerimientos particulares, como trances y reconocimientos e alicientes. Concluyendo la no existencia de un diseño de control de las mediaciones de peligros e ideologías de incentivos a la institución. La reacción de los docentes estuvo establecido en las apreciaciones de la organización educacional, proponiendo acciones pertinentes con niveles para las estructuras organizacionales, gestiones de los desempeños, mejoramiento de sistemas comunicacionales, hacia planes estratégicos institucionales. Se mostraron resultados de trabajos en equipos indicando niveles aceptables que expresan los docentes, pero casi siempre, su trabajo es cooperativo y no colaborativo; por lo tanto se debe favorecer vinculaciones entre los trabajadores, para favorecer la aparición de la empatía sobre correlaciones especializadas. El liderato posee tendencias positivas; por la existencia de directivos en la prestación de lideratos de redireccionamiento autoritarios paternalistas, donde la mayoría de resoluciones se realizan con niveles de jerarquía superiores, se reconocen deslices y se solicita cuentas de ellos, pero a veces no siempre se inspeccionan prudencias, dejando por alto los buenos desempeños o contribuciones que realizan a las organizaciones. No existen ideologías de reconocimientos, en el incentivo a los buenos desempeños. Las apreciaciones de los trabajadores indican que la directiva institucional no prioriza en los reconociendo por los trabajos, gestiones y contribuciones institucionales. Se deben mejorar los procesos de coordinaciones, apoyos y motivaciones a los

trabajadores para que asuman compromisos y laboren con identidad para el cumplimiento de propósitos organizacionales.

Nos aproximamos a Merino (2021), cuando investigó el Clima organizacional observado pre y pos aislamiento 2020 en Perú. Donde tuvo el propósito de comparar el Clima Institucional durante el confinamiento 2020. Los resultados permitieron comprobar que el aislamiento no es conveniente con respecto a las fases presenciales. Con resultados similares, pero con entornos diferentes de confinamiento. Para las dimensiones comunicacionales en el aislamiento, se propone que las direcciones institucionales mantengan una fluidez comunicacional en educadores y las áreas administrativas, direcciones académicas y autoridades. Las áreas académicas deben poseer lugares de encuentros en formas virtuales y la existencia de comunicaciones entre todos los integrantes de las instituciones educativas, para reflexionar sobre cualquier situación contextual, para inmediatamente proponer alternativas u opciones resolutorias, con las aportaciones totales. Sobre las dimensiones de los ambientes de trabajos, en las fases de aislamiento, se propone que la organización facilite a los educadores perfeccionamientos y actualizaciones con profesionalismo en relación a las enseñanzas. Asimismo los educadores que no posean los recursos domiciliarios para el desarrollo de las sesiones de aprendizajes con entornos virtuales, puedan relatar a los directivos institucionales, facilidades de los medios necesarios por la organización. También, a los aspectos dimensionales personales en las fases de aislamiento, se propone que las direcciones supervisen que las áreas administrativas y educadores determinen vinculaciones cooperativas recíprocas y colaboraciones, mediante juntas permanentes de laboral unidos y obtener propósitos institucionales. Por eso las direcciones institucionales deben promocionar actualizaciones didácticas progresivas a educadores. Con referencia a los aspectos dimensional de las autorrealizaciones, pre y pos aislamiento, se propone que las áreas académicas impulsen a educadores, presentaciones de aportes didácticos con una publicación periódica. Por cierto, las áreas académicas deben orientar que educadores se integren a nuevos planes de innovaciones en el fortalecimiento institucional. Una organización tiene que valorar el clima institucional, bajo cualquier modalidad: presenciales o no presenciales. Considerando los aspectos dimensionales de

fortalecimiento hacia otras áreas o estaciones complicadas por el aislamiento. Con estas formas cada integrante podría lograrlas metas planificadas.

Mejoramos significativamente a Quispe (2020), cuando investigó la gestión educativa y clima laboral en la percepción de los docentes en Puno-Perú. Siendo su propósito establecer los niveles de influencias de gestiones educativas en el clima laboral en las apreciaciones de educadores. Los resultados mostraron niveles influyentes muy significativos, denotándose niveles cooperativos. Cada autoridad educativa sobre todo en las gestiones públicas, tienen que promocionar actividades de fortalecimientos de las habilidades de los educadores sobre temáticas de gestiones públicas con relación a los climas laborales, orientado también a los directivos.

Mejoramos notablemente lo investigado por Saldaña (2018), cuando investigó el trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores en un Instituto superior pedagógico público en Perú. Determinado la correlación y existencia de los trabajos colaborativos y climas organizacionales en los trabajadores. Los resultados mostraron una alta relación directa. Concluyó que los trabajos colaborativos correlacionan notablemente con el clima en la organización, pero los conceptos de la colaboración fueron realizados con procedimientos tradicionales o cooperativos. Los lideratos deben usar los trabajos colaborativos como medios valiosos para conseguir significativos climas en la organización.

Existen diferencias significativas con Buendía (2020) cuando investigó el trabajo colaborativo en los desempeños de los docentes de instituciones educativas en Perú. Se propuso establecer correlación y existencia significativa de trabajos colaborativos con los desempeños de educadores. Con resultados correlativos directa, alta y significativa. Es decir una investigación correlacional descriptiva.

Mejoramos significativamente a Pajuelo (2018), cuando investigó el clima organizacional y la gestión del desempeño docente en Lima. Teniendo como propósito valorar niveles de correlación del clima en la organización y las gestiones de los desempeños docentes. Encontrando correlación positiva alta, es decir descriptiva.

Se coincide con Castañeda (2018), cuando investigó el trabajo colaborativo y la gestión educativa en Lima. Cuando se propuso señalar una correlación de

los trabajos colaborativos y las gestiones educativas. Solamente describir una correlación. Aunque los resultados sobre la variable trabajo colaborativo, indica que es Alto, la variable gestión Educativa es alta. Son resultados correlativos.

Nos aproximamos significativamente a Ponte (2020), cuando investigó la gestión escolar, trabajo colaborativo y su incidencia en el desempeño docente. En Lima. Tuvo como objetivo probar la influencia entre las gestiones escolares y los trabajos colaborativos, los desempeños docentes, incluido la gestión escolar. Determinando un nivel de significancia alto.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El nivel de Clima Institucional, cuando se aplica el Paradigma Colaborativo, es estadísticamente superior, comparado al modelo usual establecido por Minedu; en instituciones educativas del distrito de Santa María Huaura. 2022.

El paradigma colaborativo ha demostrado constituirse elemento prioritario para controlar los climas institucionales, incluyendo sus dimensiones como: las TIC, Trabajos colaborativos, Condicionantes en la organización y una Cultura de trabajo y educación.

Aunque se pueden resolver otros aspectos del paradigma colaborativo, se ha incorporado lo que ha sido necesario por la emergencia sanitaria. Definiéndose la colaboración con el auxiliar tecnológicas de las TIC. Porque la colaboración, también se pueden usar otros medios.

Segunda: En referencia a la dimensión Liderazgo, cuando se aplica el Paradigma Colaborativo, es estadísticamente superior comparado al modelo usual establecido por Minedu; en instituciones educativas del distrito Santa María Huaura. 2022.

El Liderazgo es una dimensión o aspecto central en la colaboración. Sin líder personal o institucional, sería escaso la promoción de la colaboración, y por tanto un buen clima organizacional.

Tercera: En referencia a la dimensión Compromiso, cuando se aplica el Paradigma Colaborativo, es estadísticamente superior comparado al modelo usual establecido por Minedu; en instituciones educativas del distrito Santa María Huaura. 2022.

Los compromisos son relevantes, y tienen vigencia porque es promovido por Minedu. Se consideran experticias en las gestiones como primordiales en el aseguramiento para que educadores contribuyan a los aprendizajes y el clima Institucional, reflexionando en la intervención para la toma de decisiones. Asimilando que las responsabilidades en las gestiones escolares son: Los progresos

anuales del aprendizaje. Conservación completa de alumnos. Cumplimientos en el cronograma planificados. Acompañamientos y monitoreos a las prácticas pedagógicas. Gestiones de convivencias escolares. Y la instrumentación para las gestiones.

Cuarta: El nivel de Clima Institucional con respecto a la dimensión Entorno de trabajo, cuando se aplica el Paradigma Colaborativo, es estadísticamente superior comparado al modelo usual establecido por Minedu; en instituciones educativas del distrito Santa María Huaura. 2022.

Quando se valora las condiciones físicas y humanas en el trabajo, los ambientes físicos – estructurales, ambientes sociales y las características de colaboradores.

Quinta: En referencia a las tipologías de climas, cuando se aplica el Paradigma Colaborativo, es estadísticamente superior comparado al modelo usual establecido por Minedu; en instituciones educativas del distrito de Santa María Huaura. 2022.

Aunque existen muchos tipos de climas institucionales, es vital determinarlo, para orientar la gestión de la organización, que sean participativos y consultivos.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Aunque es notable en la actualidad que vivimos en sociedades dotadas de abundantes informaciones, las TIC nos vienen presentando novísimos modelos a nivel social. Las probabilidades e incertidumbres, las velocidades transmisibles de informaciones y recepciones inmediatas, rupturas de posicionamientos espaciales y de los tiempos, para las acciones comunicacionales. Pero, el estudio, se ha evidenciado para la mayoría, pero no es sensible a los directivos de las instituciones locales, regionales y nacionales, para proporcionar las TIC a los docentes.
- Segunda:** Como los trabajos colaborativos son realidades emergentes, funcionales con el medio de la web, redes sociales, las docentes podrían integrar tales medios en forma libre. Existen posibilidades abiertas para nuevas vinculaciones en el trabajo, inclusive a nivel profesional. Pero, existen instituciones que todavía continúan con una visión cultural de cooperativismo, porque se invoca a la competitividad libre, entre sus integrantes; cuando se prioriza las planificaciones, de proporcionar estos recursos a corto plazo en forma masiva.
- Tercera:** Para saber si un grupo está en condiciones de generar un proceso de aprendizaje colaborativo se sugiere identificar si éste es simétrico. Aspectos que delimitan si un grupo es simétrico: Nivel de status: similar en relación a la comunidad. Esta regulación debe ser una constante de las autoridades educacionales.
- Cuarta:** Los cambios revolucionarios digitales abordan los máximos recursos productivos, de enormes impactos significativos, situando a los individuos en el núcleo de los paradigmas o modelos, con utilidad para todos y, que no use; porque las tecnologías traen también aspectos negativos, que se deben orientar, debido a los incrementos en diferencias sociales y postergar a otros individuos. Los directivos institucionales deben incorporar en su liderato tales creaciones digitales.

Quinta: En la actualidad no existen actores que decidan individualmente. Se asiste a enormes cambios sociales muy rápidos en sus procesos, con novísimos esquemas de gobernanzas. Un real desafío sería incorporar las culturas y sus faces primordiales, para vivenciar las posibilidades colaborativas. Es desafío que deben desarrollar toda institución y cada liderato local. Sobre todo, los lideratos vinculados a las instituciones locales que participaron en el proceso investigativo.

REFERENCIAS

- Alcalde, I. (2010). *El nuevo paradigma del trabajo colaborativo*. Recuperado el 10 de abril de 2022, de Building a Data Culture: <https://ignasialcalde.es/el-nuevo-paradigma-del-trabajo-colaborativo/>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas Venezuela: Epistema.
- Barba, N., & García, P. (2017). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en las instituciones de educación superior*. *Boletín Redipe*, 135-149.
- Belén, M. (2018). *El paradigma colaborativo en la arquitectura*. Recuperado el 4 de abril de 2022, de <file:///C:/Users/Grlima/Downloads/Bambossi.pdf>
- Brasales, P. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación*. Ambato – Ecuador: Escuela de Posgrado. Universidad Técnica de Ambato.
- Buendía, C. (2020). *Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes de las instituciones educativas del valle de Zatinaki del distrito de Perené – 2019*. Lima: Escuela de Posgrado. universidad Peruana de Ciencias e Informática.
- Building a data culture. (2010). *El nuevo paradigma del trabajo colaborativo*. Recuperado el 4 de abril de 2022, de <https://ignasialcalde.es/el-nuevo-paradigma-del-trabajo-colaborativo/>
- Bustamante, M., Grandón, M., & Lapo, M. (2015). *Caracterización del Clima Organizacional en Hospitales de Alta Complejidad en Chile*. *Estudios Gerenciales*, 432.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Casas, L., & Carvalho, J. (2000). *Iberoculturas: un proyecto ibérico de aprendizaje colaborativo en red telemática*. Recuperado el 3 de mayo de 2022, de [quadernsdigitals:
http://www.quadernsdigitals.net/datos_web/hemeroteca/r_11/nr_184/a_2471/2471.htm](http://www.quadernsdigitals.net/datos_web/hemeroteca/r_11/nr_184/a_2471/2471.htm)

- Castañeda, M. (2018). *Trabajo colaborativo y la gestión educativa en la Institución Educativa José De La Torre Ugarte de la UGEL 05 El Agustino, San Juan De Lurigancho, 2018*. Lima: Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. Universidad César Vallejo.
- Ccora, R., & Matas, j. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. Apuntes de Ciencia y Sociedad*, 5.
- Contemporary education. (2019). *Contemporary education*. Recuperado el 29 de mayo de 2022, de <http://www.contemporaryeducation.com/2014/12/new-basic-1-what-is-collaboration.html>
- Contreras, F., Espinoza, C., Hernández, F., & Acosta, N. (2013). *Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un Centro Oncológico de Bogotá. Psicología desde el Caribe*, 23.
- Converso , D., Cortini , M., Guidetti, G., Molinengo, G., Sottimano , I., Viotti , S., y otros. (2019). *Organizational Climate and Teachers' Morale: Developing a Specific Tool for the School Context – A Research Project in Italy. Frontiersin*, 21-32.
- Don, Y. et al. (2021). *Challenges for using organizational climate tools for measuring teacher job satisfaction. International Journal of Evaluation and Research in Education*, 465~475.
- Enriquez, M., & Calderón, J. (2017). *El Clima Laboral y su incidencia en el desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. Universidad Esplritu Santo*, 31–43.
- Equipo OvalleHOY. (2018). *Trabajo Colaborativo: el paradigma actual que remece la gestión de empresas*. Recuperado el 4 de abril de 2022, de OvalleHOY: <https://ovallehoy.cl/trabajo-colaborativo-el-paradigma-actual-que-remece-la-gestion-de-empresas/>
- Escudero, J. (1995). *La Integración de las Nuevas Tecnologías en el Curriculum*. Alcoy: Marfil.
- Fabregar, J. (2021). *Organizational Climate in Public High Schools in the Province of Laguna and Lifelong Service of Junior High School Teachers. Psychology and Education Journal*, 56-57.

- Fielding, R. (2021). *Learning Communities Change the Paradigm*. Recuperado el 30 de mayo de 2022, de <https://www.gettingsmart.com/2021/11/11/learning-communities-change-the-paradigm/>
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Quito. Ecuador: Escuela de Posgrado.Universidad Andina Simón Bolívar.
- Gutiérrez, C. et al. (2018). *Retos y paradigmas de las organizaciones en el siglo XXI*. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Hargraves, A. (1996). *Profesorado, cultura y postmodernidad*. Madrid: Morata.
- Hasan, H. (2019). *6 Types of Organisational Climate of Schools!! Are you in the Right Climate?* Recuperado el 30 de mayo de 2022, de <https://www.linkedin.com/pulse/6-types-organisational-climate-schools-you-right-hamid-hasan/>
- Heredia, N., & Fonseca, F. (2020). *Administración colaborativa: el nuevo desafío para el administrador de empresas, como líder en las organizaciones*. *Journal of Business and entrepreneurial*, 13.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill/ Interamericana Editores, S.A.
- Kim, J. (2017). *Building transformative school—community collaboration*. Recuperado el 31 de mayo de 2022, de https://scholarworks.iupui.edu/bitstream/handle/1805/12834/Kim_iupui_0104D_10187.pdf;jsessionid=922366C7C202C968E5DA83A1223D7942?sequence=1
- Leigh, A. (2018). *Sustaining a new paradigm of teacher learning: using action research to create a collaborative culture of complexity*. Recuperado el 31 de mayo de 2022, de <https://esploro.lib.uga.edu/esploro/outputs/doctoral/Sustaining-a-new-paradigm-of-teacher/9949333684202959>
- Likert, R. (1967). *Democratizing and Producing: The Human Organization. Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill.

- Manosalvas, C., Manosalvas, L., & Nieves, J. (2015). *Organization Climate and Job Satisfaction: A Rigorous Quantitative Analysis of Their Relationship*. *AD-Minister*, 5–15.
- Marín, M. (2018). *Influencia del clima laboral en el compromiso organizacional del personal docente de una Unidad Educativa de Cuenca -Azuay*. Loja. Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Mavrikios, D., Georgoulas, K., & Chryssolouris, G. (2019). *The Teaching Factory Network: A new collaborative paradigm for manufacturing education*. *Procedia Manufacturing*, 398-403.
- McKee, R. (2020). *A new paradigm for collaboration*. *Learningforward*, 23-26.
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito. Ecuador: Escuela de Posgrado. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Mejía, E. (2006). *Metodología de la Investigación científica*. Quito: Holo.
- Merino, Y. (2021). *Clima institucional percibido en la Institución Educativa Santa Rosa de la provincia de Sullana antes y durante el confinamiento 2020*. Piura.: Maestría en Educación con mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura.
- Minsiterio de Educación del Perú. (2017). *Participación y clima institucional*. Lima: Ministerio de Educación del Perú.
- Özgenel, M. (2020). *An Organizational Factor Predicting School Effectiveness: School Climate*. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1242710.pdf>.
- Pajuelo, J. (2018). *Clima Organizacional y la gestion del desempeño docente en el Colegio Honores de San Martin de Porres, 2018*. Lima. Perú: Escuela de Posgrado. Universidad Peruana de las Américas.
- Paz, C. (2021). *Clima Organizacional y Bienestar Docente*. Concepción. Chile: Escuela de Posgrado. Universidad del Desarrollo.
- Pérez, A. (1998). *La cultura escolar en la sociedad neoliberal*. Madrid: Morata.
- Ponte, Z. (2020). *Gestión escolar, trabajo colaborativo y su incidencia en el desempeño docente Ugel 02 Independencia 2020*. Lima - Perú : Escuela de Posgrado .Universidad Cesar Vallejo.

- Quiroz, L. (2007). *El clima laboral en relación con la satisfacción del trabajador en una dependencia gubernamental*. México: Universidad autónoma Metropolitana.
- Quispe, P. (2020). *Gestión educativa y clima laboral en la percepción de los docentes de instituciones educativas de Ayaviri*. Maestría en Educación. Mención en Administración de la Educación. Universidad Nacional del Altiplano.
- Ramírez , Á., & Domínguez , L. (2012). *El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta*. *redalyc*, 21-30.
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). *Estudio de relaciones entre Cultura, Clima y Fuerza de Clima Laboral en Ecuador*. *Acción Psicológica*, 225.
- Ruppar, A., Bal, A., González, T., Amor, L., & McCabe, K. (2018). *Collaborative Research: A New Paradigm for Systemic Change in Inclusive Education for Students with Disabilities*. *ERIC* , 18.
- Saldaña, Y. (2018). *Trabajo colaborativo y clima organizacional en los servidores del Instituto superior pedagógico público Cachicadán*. Santiago de Chuco-201720. Trujillo.Perú: Maestra en Administración de la Educación. Universidad Cesar Vallejo.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (1996). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Editorial Mantaro.
- School Leader Collaborative. (2022). *SCHOOL LEADER PARADIGM Becoming While Doing*. Recuperado el 31 de mayo de 2022, de <https://ilprincipals.org/wp-content/uploads/2022/01/School-Leader-Paradigm-2022.pdf>
- Tighadouini, O. (2019). *Hacia un nuevo paradigma colaborativo*. Recuperado el 5 de mayo de 2022, de Nesi: <https://nesi.es/hacia-nuevo-paradigma-colaborativo/>
- UNESCO. (2020). *La educación en situaciones de crisis*. Recuperado el 4 de abril de 2022, de <https://es.unesco.org/themes/educacion-situaciones-crisis>
- Vedavathi, B. (2017). A Study on Secondary School Organizational Climate and Work Values of Secondary School Heads. *IOSR Journal of Research & Method in Education*, 25-29.

Winthrop, R., Barton, A., Ershadi, M., & Ziegler, L. (2021). *Collaborating to transform and improve education systems*. Recuperado el 31 de mayo de 2022, de https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2021/10/Family_School_Engagement_Playbook_FINAL.pdf

Zambrano , C. (2017). *Validación de instrumento de clima organizacional para aplicar en la Cadena de Restaurantes D'Leña de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil - Ecuador: Universidad Espíritu Sant.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Aplicación del paradigma colaborativo en el clima Institucional docente del distrito de Santa María-Huaura,2022							
Autora: Rosalina Noemí Mugruza Jara							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): Paradigma colaborativo				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿Cuáles son los niveles de Clima Institucional, cuando se aplica el paradigma colaborativo, en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu; distrito de Santa María-Huaura,2022?	Establecer el nivel de Clima Institucional, cuando se aplica paradigma colaborativo, en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu; distrito de Santa María-Huaura,2022.	Los niveles de Clima Institucional, cuando se aplica el paradigma colaborativo, son estadísticamente superiores en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu, distrito de Santa María-Huaura,2022.	Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)	<ul style="list-style-type: none"> - Posibilidades de las TIC - Velocidad de transmisión de la información. - Recepción inmediata. - Ruptura de las coordenadas espacio-temporales. 	p1, p2, p3, p4, p5	Excelente (4) Bueno (3) Regular (2) Deficiente (1)	Bajo: [5-9] Medio: [10-14] Alto: [15- 20]

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
<p>Problema específico 1 ¿Cuál es el nivel de Clima Institucional, cuando se aplican Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu; distrito de Santa María-Huaura,2022?</p>	<p>Objetivo específico 1 Establecer el nivel de Clima Institucional, cuando se aplican Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu; distrito de Santa María-Huaura,2022.</p>	<p>Hipótesis específicas:1 El nivel de Clima Institucional, cuando se aplican Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). es estadísticamente superior en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu, distrito de Santa María-Huaura,2022</p>	Trabajo colaborativo	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en conjunto - Roles de los miembros - Esquemas de colaboración. - Capacidades y voluntades de compartir información - Compromisos - Relaciones en la confianza - Prevalencias de oportunidades - Desarrollo y prácticas de promoción - Filosofía en la organización - Capacidades de relación y su gestión - Modelos con roles ejecutivos - Comportamiento y procesos 	p6, p7, p8, p9, p10, p11, p12, p13, p14, p15, p16, p17 P18, p19.	<p>Bajo: [14-28] Medio: [29-43] Alto: [44- 56]</p>
<p>Problema específico 2 ¿Cuál es el nivel de Clima Institucional, cuando se aplica el Trabajo colaborativo, en comparación al modelo tradicional</p>	<p>Objetivo específico 2 Establecer el nivel de Clima Institucional, cuando se aplica el Trabajo colaborativo, en comparación al modelo</p>	<p>Hipótesis específicas:2 El nivel de Clima Institucional, cuando se aplica el Trabajo colaborativo. es estadísticamente superior en comparación al</p>				

desarrollado por Minedu; distrito de Santa María-Huaura,2022?	tradicional desarrollado por Minedu; distrito de Santa María-Huaura,2022.	modelo tradicional desarrollado por Minedu, distrito de Santa María-Huaura,2022		productivos eficientes - Funciones y responsabilidades individuales. - Tareas y funciones estimulantes		
Problema específico 3 ¿Cuál es el nivel de Clima Institucional, cuando se aplica Condiciones organizacionales, en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu; distrito de Santa María-Huaura,2022?	Objetivo específico 3 Establecer el nivel de Clima Institucional, cuando se aplica Condiciones organizacionales, en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu; distrito de Santa María-Huaura,2022.	Hipótesis específicas:3 El nivel de Clima Institucional, cuando se aplica Condiciones organizacionales. es estadísticamente superior en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu, distrito Santa María-Huaura.2022.	Condiciones organizacionales	-Directivos y uso de Internet -Sustituciones convencionales por la contextual, digital. -Aprendizaje y creación de una cultura propia, versión digital. Responsabilidades comunicacionales con canales corporativos digitales. -Practica por una cultura de innovación. -Canalización y coordinación de	p20, p21, p22, p23 p24, p25, p26, p27, p28, p29.	Bajo: [10-20] Medio: [21-31] Alto: [32- 40]
Problema específico 4 ¿Cuál es el nivel de Clima Institucional, cuando se aplica	Objetivo específico 4 Establecer el nivel de Clima Institucional, cuando se aplica	Hipótesis específicas:4 El nivel de Clima Institucional, cuando se aplica Cultura de trabajo				

Cultura de trabajo y educación, en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu; distrito de Santa María-Huaura,2022?	Cultura de trabajo y educación, en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu; distrito de Santa María-Huaura,2022.	y educación. es estadísticamente superior en comparación al modelo tradicional desarrollado por Minedu, distrito de Santa María-Huaura,2022.		los esfuerzos individuales -Reingeniería de procesos -Creatividad y la generación de ideas -Protagonismo al usuario a través de Internet -Política de servicios, vía web.			
			Cultura de trabajo y educación	- Individualismo - Balcanización - Colaboración - Colegialidad artificial - Mezcla móvil	P30, p31, p32, p33, p34	Bajo: [5-10] Medio: [11-16] Alto: [17- 20]	
			Variable(Y): Clima institucional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Liderazgo	- Satisfacción en el trabajo - Bienestar del colaborador - Ambientes de trabajo motivantes - Incidencia		Excelente (4) Bueno (3) Regular (2) Deficiente (1)	Bajo: [5-10] Medio: [11-16] Alto: [17- 20]			

				<ul style="list-style-type: none"> motivacional - Compromiso y cohesión de equipos de trabajo 			
			Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> -Niveles de lealtad -Vinculación organizacional -Actitudes y conductas de los colaboradores -Metas, valores y cultura de la organización -Asistencia laboral -Características personales -Características del trabajo -Experiencias en el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> p6, p7, p8, p9, p10, p11, p12, p13, p14 		<ul style="list-style-type: none"> Bajo: [9-18] Medio: [19-28] Alto: [29- 36]
			Entorno de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> -Condiciones físicas y humanas -Ambientes físico – estructural -Ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> p15, p16, p17, p18, 		<ul style="list-style-type: none"> Bajo: [4-8] Medio: [9-13] Alto: [14- 16]

				social -Características de sus miembros			
			Tipos de Clima	-Autoritario Explotador -Autoritarismo paternalista -Participativo Consultivo -Participación en grupo	P19, P20, P21, P22		Bajo: [4-8] Medio: [9-13] Alto: [14- 16]
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA DESCRIPTIVA Se usaron tablas de frecuencias y gráficos estadísticos con gráfico de barras, formuladas porcentualmente, medidas de tendencia central: media.				
TIPO: Experimental DISEÑO: Experimental. $G_{control}$ – posprueba $G_{experimental}$ $X =$ Estimulo posprueba MÉTODO: Hipotético, Deductivo MÉTODO:	POBLACIÓN: 82 docentes que laboran en IIEE 20346 San Lorenzo y Luis F. Xammar del distrito de Santa María-Huaura TIPO DE MUESTRA: muestra probabilística, estratificada, aleatoria simple.	Variable X: PARADIGMA COLABORATIVO Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Elaborado por la autora de la investigación, según el marco teórico. Estructura. Está conformada por 34 ítems. Las dimensiones son:	ESTADISTICA INFERENCIAL: Se usó la prueba Z, entre los grupos de control y experimental.				

<p>Hipotético, Cuantitativo, estadístico, Deductivo.</p>	<p>TAMAÑO DE MUESTRA: 68 docentes que laboran en IIEE 20346 San Lorenzo y Luis F. Xammar del distrito de Santa María-Huaura</p> <p>Fórmula de la Muestra:</p> $n = \frac{Z^2 pq}{E^2}$ <p>Ajuste :</p> $n_0 = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$	<p>Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)</p> <p>Trabajo colaborativo</p> <p>Condiciones organizacionales</p> <p>Cultura de trabajo y educación</p> <p>Variable Y: Clima Institucional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Elaborado por la autora de la investigación, según el marco teórico</p> <p>Encuesta Estructura. Está conformada por 22 ítems. Las dimensiones son: Liderazgo Compromiso Entorno de trabajo Tipos de Clima</p>	
--	--	---	--

Anexo 2: Tabla de operacionalización de variables
Operacionalización de la variable: Paradigma Colaborativo

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Items	Escala de medición	Nivel/Rango
Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)	Según Alcalde (2010), lo define como el trabajo conjunto de varios miembros, que desarrollan diversos roles, se complementan, diferencian, con el objetivo de lograr una meta común produciendo algo que nunca podrían haber producido solos.	La variable de Paradigma Colaborativo se medirá, a través de una escala ordinal politómica, y quedó conformada por 4 dimensiones distribuidas en 34 indicadores, valoradas en una escala de 4 respuestas: Excelente (4), Bueno (3), Regular (2), Deficiente (1), se establecerán los niveles:	- Posibilidades de las TIC - Velocidad de transmisión de la información. - Recepción inmediata. - Ruptura de las coordenadas espacio-temporales.	p1, p2, p3, p4, p5	Excelente (4) Bueno (3) Regular (2) Deficiente (1)	Bajo: [5-9] Medio:[10-14] Alto: [15- 20]
Trabajo colaborativo		Bajo [34-68], Medio (69-103) y Alto	- Trabajo en conjunto - Roles de los miembros - Esquemas de colaboración. - Capacidades y voluntades de compartir información - Compromisos - Relaciones en la confianza - Prevalencias de oportunidades - Desarrollo y prácticas de promoción - Filosofía en la organización - Capacidades de relación y su gestión - Modelos con roles ejecutivos - Comportamiento y procesos productivos eficientes - Funciones y responsabilidades individuales - Tareas y funciones estimulantes	p6, p7, p8, p9, p10, p11, p12, p13, p14, p15, p16, p17, P18, p19.		Bajo: [14-28] Medio:[29-43] Alto: [44- 56]
Condiciones organizacionales			- Directivos y uso de Internet - Sustituciones convencionales por la contextual, digital. - Aprendizaje y creación de una cultura propia, versión digital.	p20, p21, p22, p23, p24,		Bajo: [10-20] Medio:[21-31] Alto: [32- 40]

	(104-136)	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidades comunicacionales con canales corporativos digitales. - Practica por una cultura de innovación. - Canalización y coordinación de los esfuerzos individuales - Reingeniería de procesos - Creatividad y la generación de ideas - Protagonismo al usuario a través de Internet - Política de servicios, vía web. 	<p>p25, p26, p27, p28, p29.</p>	
Cultura de trabajo y educación		<ul style="list-style-type: none"> - Individualismo - Balcanización - Colaboración - Colegialidad artificial - Mezcla móvil 	<p>P30, p31, p32, p33, p34</p>	<p>Bajo: [5-10] Medio:[11-16] Alto: [17- 20]</p>

Variable 2:

Operacionalización de la variable: Clima Institucional

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Items	Escala de medición	Nivel/Rango
Liderazgo	En términos de Ramos Tejera, (2017), el clima institucional es resultado de la influencia directa e indirecta de condiciones laborales. Por tal motivo, las características del ambiente de trabajo, identificar los elementos que inciden en el clima, plantear posibles soluciones a problemas visibles de considerar cómo el capital humano se siente en relación a la organización en donde trabajan.	La variable de Clima Institucional se medirá, a través de una escala ordinal politómica, y quedó conformada por 4 dimensiones distribuidas en 22 indicadores, valoradas en una escala de 4 respuestas: Excelente (4), Bueno (3), Regular (2), Deficiente (1), se establecerán los niveles: Bajo [22-44], Medio [45-67] y Alto [68-88]	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción en el trabajo - Bienestar del colaborador - Ambientes de trabajo motivantes - Incidencia motivacional de equipos de trabajo 	p1, p2, p3, p4, p5		Bajo: [5-10] Medio:[11-16] Alto: [17- 20]
Compromiso			<ul style="list-style-type: none"> - Niveles de lealtad - Vinculación organizacional - Actitudes y conductas de los colaboradores - Metas, valores y cultura de la organización - Asistencia laboral - Características personales - Características del trabajo - Experiencias en el trabajo 	p6, p7, p8, p9, p10, p11, p12, p13, p14	Excelente (4) Bueno (3) Regular (2) Deficiente (1)	Bajo: [9-18] Medio:[19-28] Alto: [29- 36]
Entorno de trabajo			<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones físicas y humanas - Ambientes físico – estructural - Ambiente social - Características de sus 	p15, p16, p17, p18,		Bajo: [4-8] Medio:[9-13] Alto: [14- 16]

	miembros	
Tipos de Clima	<ul style="list-style-type: none"> - Autoritario Explotador P19, - Autoritarismo P20, paternalista P21, - Participativo Consultivo P22 - Participación en grupo 	Bajo: [4-8] Medio:[9-13] Alto: [14- 16]

Anexo 3: Ficha técnica del instrumento

Primero instrumento

Datos Informativos

- Denominación: Paradigma Colaborativo
- Tipo de Instrumento : Cuestionario
- Instituciones educativas: Luis Fabio Xammar Jurado y San Lorenzo, del distrito de Santa María, provincia de Huaura.
- Autora : Rosalina Noemí Mugruza Jara
- Medición : Paradigma Colaborativo
- Administración : Docentes
- Tiempo de Aplicación : 60 minutos
- Forma de Aplicación : Individual
- Modalidad: Virtual
- Plataforma: Google Forms
- Link: <https://forms.gle/6rFGW1QnrKKrtd939>

Objetivo

Evaluar la percepción sobre la aplicabilidad del Paradigma Colaborativo en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa María, provincia de Huaura.

Dimensiones o aspectos a evaluarse

- Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)
- Trabajo colaborativo
- Condiciones organizacionales
- Cultura de trabajo y educación

Instrucciones

El instrumento para recopilar informaciones, se adaptó el cuestionario del Paradigma Colaborativo a los formatos Google Formularios, estructurado según aspectos dimensionales: TIC de cinco preguntas, Trabajo colaborativo con catorce preguntas, Condiciones organizacionales con diez preguntas, Culturas de trabajo y educación con cinco interrogantes; siendo la totalidad de cuatro aspectos dimensionales, treinta y cuatro interrogantes.

Medios y materiales

Cuestionario virtual en Google formularios, computadora o laptop, celular Smartphone, conexión a internet.

Evaluación

Se formuló una escala progresiva: Excelente (4), Bueno (3), Regular (2), Deficiente (1); con rangos o niveles: Bajo, medio y alto.

Segundo instrumento

Datos Informativos

- Denominación: Clima institucional
- Tipo de Instrumento : Cuestionario
- Instituciones educativas: Luis Fabio Xammar Jurado y San Lorenzo, del distrito de Santa María, provincia de Huaura.
- Autora : Rosalina Noemí Mugruza Jara
- Medición : Clima institucional
- Administración : Docentes
- Tiempo de Aplicación : 60 minutos
- Forma de Aplicación : Individual
- Modalidad: Virtual
- Plataforma: Google Forms
- Link: <https://forms.gle/6rFGW1QnrKKrtdt939>

Objetivo

Evaluar la percepción sobre la aplicabilidad del Clima institucional en los docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa María, provincia de Huaura.

Dimensiones o aspectos a evaluarse

- Liderazgo
- Compromiso
- Entorno de trabajo
- Tipos de Clima

Instrucciones

El instrumento para recopilar informaciones, se adaptó el cuestionario de Clima Institucional a los formatos de Google Formularios, constituido por dimensiones: Liderazgo de cinco interrogantes, el aspecto dimensional Compromiso de nueve interrogantes, Entorno de trabajo de cuatro interrogantes; y Tipos de Clima de

cuatro interrogantes. Su totalidad el cuestionario tuvo cuatro aspectos dimensionales y veintidós interrogantes.

Medios y materiales

Cuestionario virtual en Google formularios, computadora o laptop, celular Smartphone, conexión a internet.

Evaluación

Se formuló una escala progresiva: Excelente (4), Bueno (3), Regular (2), Deficiente (1); con rangos o niveles: Bajo, medio y alto.

Anexo 4. Niveles y rangos de confiabilidad

Confiabilidad del instrumento paradigma colaborativo

	REACTIVOS																																		PUNTUACIONES			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	Xi			
SUJETOS	1	3	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	3	55	
	2	3	1	2	2	1	4	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	3	3	1	56		
	3	3	1	3	3	2	1	2	4	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	2	56			
	4	2	1	2	4	3	2	1	3	1	1	2	1	2	1	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	58		
	5	2	2	4	3	2	1	2	3	1	2	1	2	1	1	3	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	61		
	6	1	2	1	2	4	4	2	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	59		
	7	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	4	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	3	65		
	8	1	4	1	4	3	2	2	2	3	3	2	3	1	2	4	2	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	81		
	9	1	4	1	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	79		
	10	1	1	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	72		
TOTAL	20	19	20	27	24	23	19	23	18	19	18	19	16	13	29	14	21	18	17	18	15	17	18	16	19	20	19	18	19	15	13	21	18	19	642			
VAR	0.9	1.4	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	22.26666667	SVAR		
																																				95.28888889	VAR	
																																					α	0.789546585

El resultado nos muestra un valor de 0,7895 lo cual indica que el instrumento tiene un alto grado de confiabilidad.

Por lo tanto, es confiable para la investigación.

Confiabilidad del instrumento clima institucional

		REACTIVOS																						PUNTUACIONES		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Xi		
SUJETOS	1	3	2	1	1	2	4	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	40		
	2	1	1	2	2	1	1	2	3	4	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	32		
	3	3	2	2	1	1	1	2	1	4	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	35		
	4	4	1	4	2	3	2	1	4	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	39	
	5	1	2	1	3	2	1	3	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	33	
	6	2	1	1	3	1	2	2	1	3	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	34	
	7	1	1	2	3	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	4	1	41		
	8	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	2	3	1	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	59	
	9	3	3	3	1	2	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	2	4	4	1	4	4	3	58		
	10	1	3	3	4	2	1	1	2	3	4	3	3	1	2	1	2	2	1	3	4	4	4	54		
TOTAL	22	18	21	21	18	19	19	22	29	24	16	17	13	12	22	15	18	15	18	22	24	20	425			
VAR	1.3	0.6	1	1.2	0.4	1	0.5	1.5	1.2	1.2	0.5	0.9	0.2	0.2	1.3	0.9	1.5	1.2	1.3	1.7	1.8	1.6	23.03333333	SVAR		
																							110.5	VAR		
																								α	0.82924657	

El resultado nos muestra un valor de 0,8292 lo cual indica que el instrumento tiene un alto grado de confiabilidad.

Por lo tanto, es confiable para la investigación.

Anexo 5. Niveles y rangos de la prueba T

Se aplicó las docimasias para las hipótesis, usando las pruebas T en SPSS.

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 \quad H_1 : \mu_1 < \mu_2$$

Nivel de significancia: 5% $p = 0,050$

Nivel de confianza: 95%

Criterios

Valor de la Prueba Levene: $< 0,050$

$t < Z_t = -1,96,$

$p < 0,050.$

Anexo 6. Instrumentos de recolección de datos

Primer instrumento

Instrucciones: Consentimiento informado:

Innovar estrategias en la gestión del clima institucional docente. Por lo que queremos determinar los niveles de Clima Institucional, cuando se aplica el paradigma colaborativo, en comparación al modelo tradicional desarrollado por el Ministerio de Educación de Perú; en instituciones educativas del distrito de Santa María. Huaura.2022.

La participación en este estudio tiene carácter voluntario y tendrá una duración de 20 - 30 minutos. Además es importante mencionar que la información recogida será únicamente utilizada para fines académicos, guardando la confidencialidad de los datos. Asimismo, usted tiene la opción de dejar de dejar de llenar el cuestionario en cualquier momento, sin embargo sería muy valioso que pueda contestar todas las preguntas.

Ante cualquier duda sobre el presente trabajo, puede comunicarse con Lic. Rosalina Noemí Mugruza Jara (Responsable), al correo personal: noemimugruza@gmail.com

Muchas gracias por su participación

Escala de medición: Excelente (4) Bueno (3) Regular (2) Deficiente (1)

Nº	Paradigma Colaborativo	ESCALA			
		4	3	2	1
Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)					
1	¿Cómo utiliza la institución las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)?				
2	¿Cómo valoras el uso de las redes sociales: Messenger o Whatsapp en la institución?				
3	¿Cómo se reciben las notificaciones de informaciones en la institución?				
4	¿Cómo percibe los espacios de almacenamiento en la institución con respecto a las TIC?				
5	¿Cómo la institución aplica el tiempo real de las TIC?				
Trabajo colaborativo					
6	¿Cómo considera la promoción de trabajos en conjunto virtuales, la institución educativa?				
7	¿Cómo son los roles o funciones del personal de la institución educativa?				
8	¿En la institución educativa cómo se proporcionan esquemas				

	de colaboración?				
9	¿El personal de la institución educativa cómo posee sus capacidades y voluntades de compartir información?				
10	¿En las dinámicas de trabajo, los líderes o coordinadores surgen espontáneamente?				
11	¿Las relaciones de confianza profesional como lo describiría?				
12	¿Cómo es la prevalencia de oportunidades de colaboración en la institución educativa?				
13	¿Cómo se desarrollan las prácticas de promoción colaborativa en el personal de la institución educativa?				
14	¿Cómo establece o implementa el marco filosófico institucional, en la institución educativa?				
15	¿Cómo aprecias las capacidades de relación y de gestión colaborativa del personal la institución educativa?				
16	¿La institución educativa cómo promociona los modelos colaborativos con roles ejecutivos?				
17	¿El personal de la institución educativa como desarrolla comportamientos y procesos productivos eficientes colaborativos?				
18	¿Con un trabajo colaborativo flexible, la institución logra resultados diferentes (no necesariamente mejores)?				
19	¿El personal de la institución educativa, cómo cumple sus tareas y funciones estimulantes colaborativas?				
Condiciones organizacionales					
20	¿Cuál es la forma de uso de Internet, por los directivos en la institución educativa?				
21	¿En la institución educativa, el personal cómo realiza los cambios hacia lo digital?				
22	¿La institución educativa cómo promueve los aprendizajes, la creación de una cultura propia, en la versión digital?				
23	¿La institución educativa cómo cumple sus responsabilidades comunicacionales usando medios corporativos digitales?				
24	¿En la institución educativa cómo se desarrollan las prácticas hacia una cultura integradora digitalmente?				
25	¿La institución educativa cómo canaliza y coordina los esfuerzos individuales colaborativas?				
26	¿La institución educativa cómo promueve la reingeniería de procesos colaborativos?				
27	¿La institución educativa cómo promueve la creatividad y generación de ideas colaborativas?				
28	¿La institución educativa cómo proporciona protagonismo al usuario a través de Internet?				
29	¿La institución educativa cómo desarrolla políticas de servicios, vía web?				
Cultura de trabajo y educación					
30	¿La institución educativa como promueve la colaboración en el trabajo?				
31	¿La institución educativa cómo promueve el desarrollo				

	colaborativo analítico?				
32	¿La institución educativa cómo integra la colaboración con pensamiento y práctica institucional?				
33	¿La institución educativa cómo establece la colegialidad artificial?				
34	¿La institución educativa cómo promueve el trabajo colaborativo personalizado?				

Segundo instrumento

Instrucciones: Consentimiento informado:

Innovar estrategias en la gestión del clima institucional docente. Por lo que queremos determinar los niveles de Clima Institucional, cuando se aplica el paradigma colaborativo, en comparación al modelo tradicional desarrollado por el Ministerio de Educación de Perú; en instituciones educativas del distrito de Santa María. Huaura.2022.

La participación en este estudio tiene carácter voluntario y tendrá una duración de 20 - 30 minutos. Además es importante mencionar que la información recogida será únicamente utilizada para fines académicos, guardando la confidencialidad de los datos. Asimismo, usted tiene la opción de dejar de dejar de llenar el cuestionario en cualquier momento, sin embargo sería muy valioso que pueda contestar todas las preguntas.

Ante cualquier duda sobre el presente trabajo, puede comunicarse con Lic. Rosalina Noemí Mugruza Jara (Responsable), al correo personal : noemimugruza@gmail.com

Muchas gracias por su participación

Escala de medición: Excelente (4) Bueno (3) Regular (2) Deficiente (1)

Nº	Clima Institucional	ESCALA			
		4	3	2	1
Liderazgo					
1	¿La institución cómo ejerce influencia interna y externa en su entorno?				
2	¿La institución cómo promueve el consenso integral?				
3	¿La institución cómo muestra credibilidad y confianza en las políticas, objetivos, metas y planes de acción que impulsa?				
4	¿La institución cómo reconoce sus logros?				
5	¿La institución cómo busca la calidad educativa?				
Compromiso					
6	¿La institución educativa cómo determina sus niveles de lealtad?				
7	¿La institución educativa cómo desarrolla vinculaciones organizacionales?				
8	¿La institución educativa cómo determina las actitudes y conductas de los colaboradores?				
9	¿La institución educativa cómo establece sus metas, valores y cultura organizacional?				
10	¿La institución educativa cómo desarrolla el afecto emocional hacia el colaborador?				

11	¿La institución cómo promociona la permanencia continua de su personal?				
12	¿La institución cómo aporta excelente oportunidades de promoción profesional?				
13	¿La institución cómo estimula la superación, incluso con mínimos recursos?				
14	¿La institución cómo acompaña en las misiones personales de su personal?				
Entorno de trabajo					
15	¿La institución educativa cómo valora las condiciones físicas y humanas en el trabajo?				
16	¿La institución educativa cómo conserva los ambientes físicos – estructurales?				
17	¿La institución educativa como define el trato honesto y sincero?				
18	¿En la institución educativa los colaboradores cómo se divierten y realizan actividades de integración?				
Tipos de Clima					
19	¿El director, coordinadores y los docentes cómo mantienen una comunicación asertiva?				
20	¿Al interior de la institución como es la comunicación empática entre todos los estamentos?				
21	¿La institución cómo aplica las normas legales (respeto del debido proceso) ?				
22	¿Cuál es el comportamiento de los directivos en la gestión institucional en el contexto emocional laboral?				

Anexo 7. Certificado de validación de instrumentos



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

INVESTIGACIÓN:

Título: “APLICACIÓN DEL PARADIGMA COLABORATIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE DEL DISTRITO SANTA MARIA HUAURA. 2022”

Autora: Rosalina Noemí Mugruza Jara

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PARADIGMA COLABORATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)							
1	¿Cómo utiliza la institución las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)?	X		X		X		
2	¿Cómo valoras el uso de las redes sociales: Messenger o Whatsapp en la institución?	X		X		X		
3	¿Cómo se recepcionan las notificaciones de informaciones en la institución?	X		X		X		
4	¿Cómo percibe los espacios de almacenamiento en la institución con respecto a las TIC?	X		X		X		
5	¿Cómo la institución aplica el tiempo real de las TIC?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Trabajo colaborativo	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Cómo considera la promoción de trabajos en conjunto virtuales, la institución educativa?	X		X		X		
7	¿Cómo son los roles o funciones del personal de la institución educativa?	X		X		X		
8	¿En la institución educativa cómo se proporcionan esquemas de colaboración?	X		X		X		
9	¿El personal de la institución educativa cómo posee sus capacidades y voluntades de compartir información?	X		X		X		
10	¿En las dinámicas de trabajo, los líderes o coordinadores surgen espontáneamente?	X		X		X		
11	¿Las relaciones de confianza profesional como lo describiría?	X		X		X		
12	¿Cómo es la prevalencia de oportunidades de colaboración en la institución educativa?	X		X		X		
13	¿Cómo se desarrollan las prácticas de promoción colaborativa en el personal de la institución educativa?	X		X		X		
14	¿Cómo establece o implementa el marco filosófico institucional, en la institución educativa?	X		X		X		
15	¿Cómo aprecias las capacidades de relación y de gestión colaborativa del personal la institución educativa?	X		X		X		
16	¿La institución educativa cómo promociona los modelos colaborativos con roles ejecutivos?	X		X		X		
17	¿El personal de la institución educativa como desarrolla comportamientos y procesos productivos eficientes colaborativos?	X		X		X		
18	¿Con un trabajo colaborativo flexible, la institución logra resultados diferentes (no necesariamente mejores)?	X		X		X		
19	¿El personal de la institución educativa, cómo cumple sus tareas y funciones estimulantes colaborativas?	X		X		X		

DIMENSIÓN 3 Condiciones organizacionales		Si	No	Si	No	Si	No
20	¿Cuál es la forma de uso de Internet, por los directivos en la institución educativa?	X		X		X	
21	¿En la institución educativa, el personal cómo realiza los cambios hacia lo digital?	X		X		X	
22	¿La institución educativa cómo promueve los aprendizajes, la creación de una cultura propia, en la versión digital?	X		X		X	
23	¿La institución educativa cómo cumple sus responsabilidades comunicacionales usando medios corporativos digitales?	X		X		X	
24	¿En la institución educativa cómo se desarrollan las prácticas hacia una cultura integradora digitalmente?	X		X		X	
25	¿La institución educativa cómo canaliza y coordina los esfuerzos individuales colaborativas?	X		X		X	
26	¿La institución educativa cómo promueve la reingeniería de procesos colaborativos?	X		X		X	
27	¿La institución educativa cómo promueve la creatividad y generación de ideas colaborativas?	X		X		X	
28	¿La institución educativa cómo proporciona protagonismo al usuario a través de Internet?	X		X		X	
29	¿La institución educativa cómo desarrolla políticas de servicios, vía web?	X		X		X	
DIMENSIÓN 4 Cultura de trabajo y educación		Si	No	Si	No	Si	No
30	¿La institución educativa como promueve la colaboración en el trabajo?	X		X		X	
31	¿La institución educativa cómo promueve el desarrollo colaborativo analítico?	X		X		X	
32	¿La institución educativa cómo integra la colaboración con pensamiento y práctica institucional?	X		X		X	
33	¿La institución educativa cómo establece la colegialidad artificial?	X		X		X	
34	¿La institución educativa cómo promueve el trabajo colaborativo personalizado?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede aplicar el instrumento

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Juan Carlos CÁRDENAS VALVERDE **DNI:** 20048150

Especialidad del validador: Licenciado en Educación Secundaria, especialidad Informática y Matemática

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de julio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Liderazgo							
1	¿La institución cómo ejerce influencia interna y externa en su entorno?	X		X		X		
2	¿La institución cómo promueve el consenso integral?	X		X		X		
3	¿La institución cómo muestra credibilidad y confianza en las políticas, objetivos, metas y planes de acción que impulsa?	X		X		X		
4	¿La institución cómo reconoce sus logros?	X		X		X		
5	¿La institución cómo busca la calidad educativa?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Compromiso	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿La institución educativa cómo determina sus niveles de lealtad?	X		X		X		
7	¿La institución educativa cómo desarrolla vinculaciones organizacionales?	X		X		X		
8	¿La institución educativa cómo determina las actitudes y conductas de los colaboradores?	X		X		X		
9	¿La institución educativa cómo establece sus metas, valores y cultura organizacional?	X		X		X		
10	¿La institución educativa cómo desarrolla el afecto emocional hacia el colaborador?	X		X		X		
11	¿La institución cómo promociona la permanencia continua de su personal?	X		X		X		
12	¿La institución cómo aporta excelente oportunidades de promoción profesional?	X		X		X		
13	¿La institución cómo estimula la superación, incluso con mínimos recursos?	X		X		X		
14	¿La institución cómo acompaña en las misiones personales de su personal?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Entorno de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿La institución educativa cómo valora las condiciones físicas y humanas en el trabajo?	X		X		X		
16	¿La institución educativa cómo conserva los ambientes físicos – estructurales?	X		X		X		
17	¿La institución educativa cómo define el trato honesto y sincero?	X		X		X		
18	¿En la institución educativa los colaboradores cómo se divierten y realizan actividades de integración?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Tipos de Clima	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿El director, coordinadores y los docentes cómo mantienen una comunicación asertiva?	X		X		X		
20	¿Al interior de la institución cómo es la comunicación empática entre todos los estamentos?	X		X		X		
21	¿La institución cómo aplica las normas legales (respeto del debido proceso)?	X		X		X		
22	¿Cuál es el comportamiento de los directivos en la gestión institucional en el contexto emocional laboral?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede aplicar el instrumento

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Juan Carlos CÁRDENAS VALVERDE **DNI:** 20048150

Especialidad del validador: Licenciado en Educación Secundaria, especialidad Informática y Matemática

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

04 de julio del 2022



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



INVESTIGACIÓN:

Título: “APLICACIÓN DEL PARADIGMA COLABORATIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE DEL DISTRITO SANTA MARIA HUAURA. 2022”

Autora: Rosalina Noemí Mugruza Jara

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PARADIGMA COLABORATIVO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)							
1	¿Cómo utiliza la institución las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)?	X		X		X		
2	¿Cómo valoras el uso de las redes sociales: Messenger o Whatsapp en la institución?	X		X		X		
3	¿Cómo se reciben las notificaciones de informaciones en la institución?	X		X		X		
4	¿Cómo percibe los espacios de almacenamiento en la institución con respecto a las TIC?	X		X		X		
5	¿Cómo la institución aplica el tiempo real de las TIC?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Trabajo colaborativo							
6	¿Cómo considera la promoción de trabajos en conjunto virtuales, la institución educativa?	X		X		X		
7	¿Cómo son los roles o funciones del personal de la institución educativa?	X		X		X		
8	¿En la institución educativa cómo se proporcionan esquemas de colaboración?	X		X		X		
9	¿El personal de la institución educativa cómo posee sus capacidades y voluntades de compartir información?	X		X		X		
10	¿En las dinámicas de trabajo, los líderes o coordinadores surgen espontáneamente?	X		X		X		
11	¿Las relaciones de confianza profesional como lo describiría?	X		X		X		
12	¿Cómo es la prevalencia de oportunidades de colaboración en la institución educativa?	X		X		X		
13	¿Cómo se desarrollan las prácticas de promoción colaborativa en el personal de la institución educativa?	X		X		X		
14	¿Cómo establece o implementa el marco filosófico institucional, en la institución educativa?	X		X		X		
15	¿Cómo aprecias las capacidades de relación y de gestión colaborativa del personal la institución educativa?	X		X		X		
16	¿La institución educativa cómo promociona los modelos colaborativos con roles ejecutivos?	X		X		X		
17	¿El personal de la institución educativa cómo desarrolla comportamientos y procesos productivos eficientes colaborativos?	X		X		X		
18	¿Con un trabajo colaborativo flexible, la institución logra resultados diferentes (no necesariamente mejores)?	X		X		X		
19	¿El personal de la institución educativa, cómo cumple sus tareas y funciones estimulantes colaborativas?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3 Condiciones organizacionales						
	Si	No	Si	No	Si	No	
20	X		X		X		
21	X		X		X		
22	X		X		X		
23	X		X		X		
24	X		X		X		
25	X		X		X		
26	X		X		X		
27	X		X		X		
28	X		X		X		
29	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Cultura de trabajo y educación						
	Si	No	Si	No	Si	No	
30	X		X		X		
31	X		X		X		
32	X		X		X		
33	X		X		X		
34	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede aplicar el instrumento _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Ernesto Andrés Maguiña Arnao..... DNI: 15617502.....

Especialidad del validador: Licenciado en Educación Secundaria, especialidad Matemática y Física

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de julio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Liderazgo							
1	¿La institución cómo ejerce influencia interna y externa en su entorno?	X		X		X		
2	¿La institución cómo promueve el consenso integral?	X		X		X		
3	¿La institución cómo muestra credibilidad y confianza en las políticas, objetivos, metas y planes de acción que impulsa?	X		X		X		
4	¿La institución cómo reconoce sus logros?	X		X		X		
5	¿La institución cómo busca la calidad educativa?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Compromiso	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿La institución educativa cómo determina sus niveles de lealtad?	X		X		X		
7	¿La institución educativa cómo desarrolla vinculaciones organizacionales?	X		X		X		
8	¿La institución educativa cómo determina las actitudes y conductas de los colaboradores?	X		X		X		
9	¿La institución educativa cómo establece sus metas, valores y cultura organizacional?	X		X		X		
10	¿La institución educativa cómo desarrolla el afecto emocional hacia el colaborador?	X		X		X		
11	¿La institución cómo promociona la permanencia continua de su personal?	X		X		X		
12	¿La institución cómo aporta excelente oportunidades de promoción profesional?	X		X		X		
13	¿La institución cómo estimula la superación, incluso con mínimos recursos?	X		X		X		
14	¿La institución cómo acompaña en las misiones personales de su personal?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Entorno de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿La institución educativa cómo valora las condiciones físicas y humanas en el trabajo?	X		X		X		
16	¿La institución educativa cómo conserva los ambientes físicos – estructurales?	X		X		X		
17	¿La institución educativa como define el trato honesto y sincero?	X		X		X		
18	¿En la institución educativa los colaboradores cómo se divierten y realizan actividades de integración?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Tipos de Clima	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿El director, coordinadores y los docentes cómo mantienen una comunicación asertiva?	X		X		X		
20	¿Al interior de la institución como es la comunicación empática entre todos los estamentos?	X		X		X		
21	¿La institución cómo aplica las normas legales (respeto del debido proceso) ?	X		X		X		
22	¿Cuál es el comportamiento de los directivos en la gestión institucional en el contexto emocional laboral?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Puede aplicar el instrumento _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Ernesto Andrés Maguiña Arnao..... **DNI: 15617502**

Especialidad del validador: Licenciado en Educación Secundaria, especialidad Matemática y Física

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de julio del 2022



Firma del Experto Informante.



INVESTIGACIÓN:

Título: "APLICACIÓN DEL PARADIGMA COLABORATIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE DEL DISTRITO SANTA MARIA HUAURA. 2022"

Autora: Rosalina Noemí Mugruza Jara

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PARADIGMA COLABORATIVO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)							
1	¿Cómo utiliza la institución las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)?	/		/		/		
2	¿Cómo valoras el uso de las redes sociales: Messenger o Whatsapp en la institución?	/		/		/		
3	¿Cómo se recepcionan las notificaciones de informaciones en la institución?	/		/		/		
4	¿Cómo percibe los espacios de almacenamiento en la institución con respecto a las TIC?	/		/		/		
5	¿Cómo la institución aplica el tiempo real de las TIC?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 Trabajo colaborativo							
6	¿Cómo considera la promoción de trabajos en conjunto virtuales, la institución educativa?	/		/		/		
7	¿Cómo son los roles o funciones del personal de la institución educativa?	/		/		/		
8	¿En la institución educativa cómo se proporcionan esquemas de colaboración?	/		/		/		
9	¿El personal de la institución educativa cómo posee sus capacidades y voluntades de compartir información?	/		/		/		
10	¿En las dinámicas de trabajo, los líderes o coordinadores surgen espontáneamente?	/		/		/		
11	¿Las relaciones de confianza profesional como lo describiría?	/		/		/		
12	¿Cómo es la prevalencia de oportunidades de colaboración en la institución educativa?	/		/		/		
13	¿Cómo se desarrollan las prácticas de promoción colaborativa en el personal de la institución educativa?	/		/		/		
14	¿Cómo establece o implementa el marco filosófico institucional, en la institución educativa?	/		/		/		
15	¿Cómo aprecias las capacidades de relación y de gestión colaborativa del personal la institución educativa?	/		/		/		
16	¿La institución educativa cómo promociona los modelos colaborativos con roles ejecutivos?	/		/		/		
17	¿El personal de la institución educativa como desarrolla comportamientos y procesos productivos eficientes colaborativos?	/		/		/		
18	¿Con un trabajo colaborativo flexible, la institución logra resultados diferentes (no necesariamente mejores)?	/		/		/		
19	¿El personal de la institución educativa, cómo cumple sus tareas y funciones estimulantes colaborativas?	/		/		/		

DIMENSIÓN 3 Condiciones organizacionales		Si	No	Si	No	Si	No
20	¿Cuál es la forma de uso de Internet, por los directivos en la institución educativa?	/		/		/	
21	¿En la institución educativa, el personal cómo realiza los cambios hacia lo digital?	/		/		/	
22	¿La institución educativa cómo promueve los aprendizajes, la creación de una cultura propia, en la versión digital?	/		/		/	
23	¿La institución educativa cómo cumple sus responsabilidades comunicacionales usando medios corporativos digitales?	/		/		/	
24	¿En la institución educativa cómo se desarrollan las prácticas hacia una cultura integradora digitalmente?	/		/		/	
25	¿La institución educativa cómo canaliza y coordina los esfuerzos individuales colaborativas?	/		/		/	
26	¿La institución educativa cómo promueve la reingeniería de procesos colaborativos?	/		/		/	
27	¿La institución educativa cómo promueve la creatividad y generación de ideas colaborativas?	/		/		/	
28	¿La institución educativa cómo proporciona protagonismo al usuario a través de Internet?	/		/		/	
29	¿La institución educativa cómo desarrolla políticas de servicios, vía web?	/		/		/	
DIMENSIÓN 4 Cultura de trabajo y educación		Si	No	Si	No	Si	No
30	¿La institución educativa cómo promueve la colaboración en el trabajo?	/		/		/	
31	¿La institución educativa cómo promueve el desarrollo colaborativo analítico?	/		/		/	
32	¿La institución educativa cómo integra la colaboración con pensamiento y práctica institucional?	/		/		/	
33	¿La institución educativa cómo establece la colegialidad artificial?	/		/		/	
34	¿La institución educativa cómo promueve el trabajo colaborativo personalizado?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MENDEZ TOLEDO, HEIMER ALI DNI: 41393997

Especialidad del validador: EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

04 de julio del 2022



 Mg. Heimer Ali Mendez Toledo
 Docente en Investigación

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Liderazgo								
1	¿La institución cómo ejerce influencia interna y externa en su entorno?							
2	¿La institución cómo promueve el consenso integral?							
3	¿La institución cómo muestra credibilidad y confianza en las políticas, objetivos, metas y planes de acción que impulsa?							
4	¿La institución cómo reconoce sus logros?							
5	¿La institución cómo busca la calidad educativa?							
DIMENSIÓN 2 Compromiso								
6	¿La institución educativa cómo determina sus niveles de lealtad?	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La institución educativa cómo desarrolla vinculaciones organizacionales?							
8	¿La institución educativa cómo determina las actitudes y conductas de los colaboradores?							
9	¿La institución educativa cómo establece sus metas, valores y cultura organizacional?							
10	¿La institución educativa cómo desarrolla el afecto emocional hacia el colaborador?							
11	¿La institución cómo promociona la permanencia continua de su personal?							
12	¿La institución cómo aporta excelente oportunidades de promoción profesional?							
13	¿La institución cómo estimula la superación, incluso con mínimos recursos?							
14	¿La institución cómo acompaña en las misiones personales de su personal?							
DIMENSIÓN 3 Entorno de trabajo								
15	¿La institución educativa cómo valora las condiciones físicas y humanas en el trabajo?	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿La institución educativa cómo conserva los ambientes físicos – estructurales?							
17	¿La institución educativa cómo define el trato honesto y sincero?							
18	¿En la institución educativa los colaboradores cómo se divierten y realizan actividades de integración?							
DIMENSIÓN 4 Tipos de Clima								
19	¿El director, coordinadores y los docentes cómo mantienen una comunicación asertiva?							
20	¿Al interior de la institución como es la comunicación empática entre todos los estamentos?							
21	¿La institución cómo aplica las normas legales (respeto del debido proceso) ?							
22	¿Cuál es el comportamiento de los directivos en la gestión institucional en el contexto emocional laboral?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MÉNDEZ TOLEDO HEIMER ALI

DNI: 41393997

Especialidad del validador: Basación


 Mg. Heimer Ali Méndez Toledo
 Docente en Investigación

04 de julio del

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 8. Prueba piloto

Selección de sujetos

En la validación participaron cinco expertos, relacionados al perfil de la investigación. En la confiabilidad participaron diez docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa María, provincia de Huaura.

Aplicación del método

Para la validación de los instrumentos, se proporcionó a cinco especialistas, para que valoren mediante un Juicio de Expertos, los cuestionarios basados en criterios de pertinencia, relevancia y claridad. Asimismo, para la confiabilidad se realizó con el coeficiente de Cronbach, seleccionado a diez docentes de las instituciones educativas del distrito de Santa María, provincia de Huaura.

También como el diseño fue experimental, se proporcionó información del marco teórico de la presente investigación a los docentes de la muestra que pertenecían al grupo experimental, como saberes previos para que puedan responder a los cuestionarios proporcionados, del paradigma colaborativo y clima institucional.

Resultados

Denotándose para la validación de los instrumentos su aplicabilidad. Asimismo, en ambos instrumentos una confiabilidad alta.

Discusión

Los procedimientos realizados permitieron realizar ajustes a los instrumentos formulados, para después realizarlo formalmente.

Conclusiones

Visto la validación con aplicabilidad, confiabilidad alta, proporción de saberes previos del marco teórico sobre el Paradigma Colaborativo y el Clima Institucional, se verificó una tendencia significativa con el tipo de investigación diseñado y las variables en estudio.

Anexo 9. Base de datos

Grupo de control. Variable 1: Paradigma colaborativo

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3		
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
5	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
9	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
11	2	2	3	1	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	
12	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	
13	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
15	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
16	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
17	3	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	3	2	3	2	3
18	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
19	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
20	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3
21	2	3	3	1	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	
24	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
25	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
26	2	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	
27	2	3	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	2	1	2	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	
33	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3

Grupo de control. Variable 2: Clima institucional

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Liderazgo	Compromiso	Entorno_trabajo	Tipos_Clima	Total	Liderazgo1x	Compromiso1x	Entorno_trabajo1x	Tipos_Clima1x	Total1x
1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	2	4	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	5	19	7	7	38	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Bajo
2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	7	9	4	7	27	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	4	9	17	6	10	42	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
4	1	2	1	4	1	3	2	3	2	4	1	3	1	2	1	2	2	1	2	2	4	2	9	21	6	10	46	Bajo	Medio	Bajo	Medio	Medio
5	4	3	1	3	3	3	3	1	4	1	1	1	3	4	4	1	3	3	4	4	4	4	14	21	11	16	62	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto
6	4	3	3	3	4	3	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	1	1	3	3	3	3	17	28	9	12	66	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto
7	4	1	1	2	1	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	1	3	9	23	8	10	50	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio
8	3	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	1	2	2	3	3	14	22	8	10	54	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
9	3	3	1	3	3	1	3	4	1	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	4	13	22	8	11	54	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
10	3	3	3	2	3	4	1	1	1	1	3	1	1	3	1	2	1	3	3	2	2	3	14	16	7	10	47	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio
11	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	8	12	5	8	33	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
12	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	13	17	6	7	43	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
13	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	9	13	6	12	40	Bajo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo
14	3	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	4	3	3	1	1	1	3	4	3	4	7	20	6	14	47	Bajo	Medio	Bajo	Alto	Medio
15	2	2	2	1	2	4	4	1	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	9	27	5	8	49	Bajo	Alto	Bajo	Bajo	Medio
16	2	4	2	2	1	1	4	2	1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	12	17	7	9	45	Medio	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	
17	1	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	10	28	11	12	61	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto	
18	2	2	4	3	3	3	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	14	23	11	15	63	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto
19	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	4	15	24	11	13	63	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto
20	2	2	2	4	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	4	12	19	4	10	45	Medio	Medio	Bajo	Medio	Bajo
21	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	1	1	3	3	3	2	16	27	6	11	60	Alto	Alto	Bajo	Medio	Medio
22	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	1	1	3	4	3	3	16	30	8	13	67	Alto	Alto	Medio	Alto	Alto	
23	4	3	3	4	4	3	4	1	3	3	3	3	2	2	3	1	3	4	4	3	3	18	24	11	13	66	Alto	Medio	Alto	Alto	Alto	
24	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	1	2	3	4	2	1	1	3	3	3	3	15	23	8	12	58	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
25	4	3	4	3	3	1	4	1	4	2	1	3	1	2	3	2	3	1	3	2	3	3	17	19	9	11	56	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
26	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	1	3	1	1	3	4	3	3	16	26	6	13	61	Alto	Alto	Bajo	Alto	Alto	
27	4	2	2	2	2	3	3	1	2	1	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	12	18	9	12	51	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
28	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	15	25	13	12	65	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	
29	2	2	3	2	1	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	1	3	2	10	20	13	10	53	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
30	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	15	25	11	12	63	Alto	Medio	Alto	Medio	Alto	
31	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	4	1	2	2	3	4	13	25	9	11	58	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
32	1	3	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	11	24	13	15	63	Medio	Medio	Alto	Alto	Alto	
33	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	10	17	10	12	49	Medio	Bajo	Medio	Medio	Medio
34	2	1	3	1	2	3	3	1	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	9	26	12	12	59	Bajo	Alto	Alto	Medio	Medio

Grupo experimental. Variable 1: Paradigma colaborativo

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
1	3	2	1	2	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	4	4	2	1	2	3	2	3	1	1	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	
2	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	
3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
5	3	4	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	3	2	4	2	3	2	3	
6	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	
7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	
8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3
10	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	
11	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	
12	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
15	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
16	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	
18	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	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
19	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
20	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
21	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	
22	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
24	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
25	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	
27	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	3	3	3	4	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	
29	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	3	2	2	
30	3	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	
31	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	
32	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4	
33	4	3	4	4	3	2	4	3	4	2	4	2	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3	4	
34	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	

Grupo experimental. Variable 2. Clima institucional

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Liderazgo	Compromiso	Entorno_Trabajo	Tipos_Clima	Total	Liderazgo1x	Compromiso1x	Entorno_trabajo1x	Tipos_Clima1x	Total1x
1	3	4	2	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	1	2	2	15	28	8	7	58	Medio	Alto	Bajo	Bajo	Medio
2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	1	1	2	3	2	1	9	12	7	8	36	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	12	20	10	9	51	Medio	Bajo	Medio	Medio	Bajo
4	2	2	4	4	2	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	14	23	11	9	57	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
5	4	3	3	3	3	1	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	16	30	14	15	75	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto
6	4	4	3	3	4	3	4	2	1	3	1	3	4	1	3	1	3	3	3	3	1	3	18	22	10	10	60	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
7	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	15	27	10	10	62	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
8	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	1	3	2	3	3	2	1	3	3	16	23	11	9	59	Alto	Medio	Medio	Medio	Medio
9	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	16	28	11	10	65	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
10	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	1	3	13	28	9	9	59	Medio	Alto	Bajo	Medio	Medio
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	10	18	7	7	42	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
12	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	13	20	8	7	48	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
13	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	3	3	14	30	13	10	67	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	15	27	9	12	63	Medio	Medio	Bajo	Alto	Medio
15	2	2	2	2	1	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	1	2	2	1	2	2	9	26	7	7	49	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
16	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	3	1	2	12	18	9	8	47	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
17	3	3	4	2	3	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	1	15	29	12	10	66	Medio	Alto	Medio	Medio	Alto
18	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	4	3	3	4	14	23	12	14	63	Medio	Medio	Medio	Alto	Medio
19	2	3	3	3	4	3	2	1	3	2	1	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	15	20	11	12	58	Medio	Bajo	Medio	Alto	Medio
20	4	2	2	2	2	1	2	3	4	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	12	21	9	8	50	Medio	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
21	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	2	16	26	9	9	60	Alto	Medio	Bajo	Medio	Medio
22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	1	16	28	10	11	65	Alto	Alto	Medio	Medio	Alto
23	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	1	3	3	17	26	12	11	66	Alto	Medio	Medio	Medio	Alto
24	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	1	15	25	12	10	62	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
25	4	3	4	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	1	2	3	3	3	17	21	12	9	59	Alto	Bajo	Medio	Medio	Medio
26	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	1	3	3	15	28	13	11	67	Medio	Alto	Alto	Medio	Alto
27	4	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	1	3	3	12	23	13	10	58	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
28	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	1	13	26	13	10	62	Medio	Medio	Alto	Medio	Medio
29	2	2	3	2	1	3	3	3	1	3	2	3	2	4	3	3	3	1	3	3	2	10	23	13	9	55	Bajo	Medio	Alto	Medio	Medio	
30	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	15	25	11	10	61	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
31	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	2	13	25	10	10	58	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio
32	3	3	1	1	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	11	27	13	14	65	Bajo	Medio	Alto	Alto	Alto
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	4	4	10	18	10	10	48	Bajo	Bajo	Medio	Medio	Bajo
34	2	3	1	3	2	3	1	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	2	1	4	3	11	27	12	10	60	Bajo	Medio	Medio	Medio	Medio

Anexo 10. Prueba de hipótesis

Se aplicó las docimias para las hipótesis, usando las pruebas T en SPSS.

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 \quad H_1 : \mu_1 < \mu_2$$

Nivel de significancia: 5% $p = 0,050$

Nivel de confianza: 95%

Criterios

Valor de la Prueba Levene: $< 0,050$

$t < Z_t = -1,96,$

$p < 0,050.$

Los resultados están determinados mediante tablas procesadas en SPSS

Anexo 11. Carta de presentación

Coordinaciones institucionales de aceptación

“Año De Fortalecimiento De La Soberanía Nacional”

I.E. N° 20346	
SAN LORENZO - STA. MARIA	
MESA DE PARTE	
EXP. N°	81
FECHA:	12-07-2022
HORA:	5:57 p.m.
FIRMA	

SOLICITO: Autorización para aplicación de mi cuestionario de mi trabajo de investigación que estoy elaborando

Sr. Director de la I.E. N°20346 “San Lorenzo”

Lic. Oswaldo Rodney Palacios Reynaldo

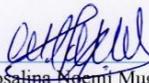
Yo Rosalina Noemi Mugruza Jara con identificada con DNI N°15601474 y con domicilio en Jirón Nicolás de Piérola N° 137 - Huacho.

Ante Usted me presento y expongo:

Que estando elaborando mi trabajo de tesis solicito la autorización para la aplicación del cuestionario para lo cual le adjunto la carta de autorización de la UCV.

Sin otro particular me despido de Ud. No sin antes reitérarle las muestras de mi especial consideración.

Santa María, 12 de Julio del 2022


Lic. Rosalina Noemi Mugruza Jara

Lima, 12 de Julio del 2022

Señor (a):

Oswaldo Rodney Palacios Reynaldo
Director
I.E N°20346 "SAN LORENZO"

Nº de Carta : 154 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J
Asunto : Solicita autorización para realizar investigación
Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 12 de julio del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **MUGRUZA JARA ROSALINA NOEMI**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Educación con mención en Docencia y Gestión
- Educativa
- 4) Título de la investigación : **“APLICACIÓN DEL PARADIGMA COLABORATIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE DEL DISTRITO SANTA MARÍA HUAURA.2022”**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

SOLICITO: Autorización para aplicación de mi cuestionario de mi trabajo de investigación que estoy elaborando

Sr. Director de la I.E. Emblemática "Luis Fabio Xammar Jurado"

Mg. Esteban Ramos Huamán

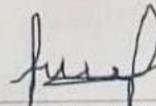
Yo Rosalina Noemi Mugruza Jara con identificada con DNI N°15601474 y con domicilio en Jirón Nicolás de Piérola N° 137 - Huacho.

Ante Usted me presento y expongo:

Que estando elaborando mi trabajo de tesis solicito la autorización para la aplicación del cuestionario para lo cual le adjunto la carta de autorización de la UCV.

Sin otro particular me despido de Ud. No sin antes reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Santa María, 13 de Julio del 2022



Lic. Rosalina Noemi Mugruza Jara

I.E.E. Luis Fabio Xammar Jurado	
UGEL N° 09 H.H.	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
Expediente:	2352
Folios: 03	Fecha: 14 JUL 2022
Firma: 4	H.10.00

Lima, 13 de Julio del 2022

Señor (a):

Mg. Esteban Ramos Huaman

Director

I.E EMBLEMÁTICA "LUIS FABIO XAMMAR JURADO "**Nº de Carta** : 156 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 13 de julio del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **MUGRUZA JARA ROSALINA NOEMI**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Educación con mención en Docencia y Gestión
- Educativa
- 4) Título de la investigación : **"APLICACIÓN DEL PARADIGMA COLABORATIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE DEL DISTRITO SANTA MARÍA HUAURA, 2022"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

Anexo 12. Carta de aceptación institucional y autorización

"AÑO FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Cruz Blanca, 12 de Julio del 2022

OFICIO N°

SEÑORA:

Dra. HELGA RUTH MAJO MARRUFO.

JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO CAMPUS LIMA ATE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

LIMA.

ASUNTO: EL QUE SE INDICA

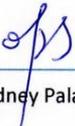
REF : N° DE CARTA 154 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo a nombre de la I.E. N° 20346 "San Lorenzo" – Santa María, y al mismo tiempo hacer de su conocimiento que la Srta. Rosalina Noemí Mugruza Jara, identificada con D.N.I. N°15601474 y con código de matrícula Nro. 6000019949 estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria, ha sido aceptado para que realice el trabajo de investigación (tesis) en el tema de "Aplicación del Paradigma Colaborativo en el Clima Institucional docente. Santa María. Huaura. 2022", con cargo a presentar el resultado del trabajo realizado a la dirección de la institución previa coordinación.

Sin otro particular, me suscribo de usted expresándole las muestras de mi estima personal.

Atentamente




Oswaldo Rodney Palacios Reynaldo

Cca.2022

"AÑO FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Santa María, 13 de Julio del 2022

OFICIO N° 464.2022.IEE.LFXS

SEÑORA:

Dra. HELGA RUTH MAJO MARRUFO.

JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO CAMPUS LIMA ATE DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

LIMA.

ASUNTO: EL QUE SE INDICA

REF : N° DE CARTA 156 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo a nombre de la I.E. Emblemática "Luis Fabio Xammar Jurado" – Santa María, y al mismo tiempo hacer de su conocimiento que la Srta. Rosalina Noemí Mugruza Jara, identificada con D.N.I. N°15601474 y con código de matrícula Nro. 6000019949 estudiante del Programa de Maestría en Docencia Universitaria, ha sido **aceptado** para que realice el trabajo de investigación (tesis) en el tema de "", con cargo a presentar el resultado del trabajo realizado a la dirección de la institución previa coordinación.

Sin otro particular, me suscribo de usted expresándole las muestras de mi estima personal.

Atentamente



[Handwritten signature]
Mg. Esteban Ramos Huamán

Cca.2022



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CÁRDENAS VALVERDE, Juan Carlos, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - ATE, asesor de Tesis titulada: "APLICACIÓN DEL PARADIGMA COLABORATIVO EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE DEL DISTRITO DE SANTA MARÍA-HUAURA, 2022", cuya autora es MUGRUZA JARA, Rosalina Noemí, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin (12%), el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de agosto de 2022

Apellidos y Nombres del Asesor	Firma
CÁRDENAS VALVERDE, Juan Carlos DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	