



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Trabajo colaborativo y el clima institucional en los docentes de una
institución educativa secundaria de la provincia de Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Serrate Ordoñez, Hugo Edgardo (orcid.org/0009-0009-0978-8256)

ASESORES:

Dr. Lopez Regalado, Oscar (orcid.org/0000-0003-2393-1820)

Dr. Moreno Muro, Juan Pablo (orcid.org/0000-0002-5236-7520)

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

CHICLAYO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOPEZ REGALADO OSCAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Trabajo colaborativo y el clima institucional en los docentes de una institución educativa secundaria de la provincia de Lambayeque", cuyo autor es SERRATE ORDOÑEZ HUGO EDGARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, 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.

CHICLAYO, 01 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOPEZ REGALADO OSCAR DNI: 27374335 ORCID: 0000-0003-2393-1820	Firmado electrónicamente por: LREGALADOO el 08- 08-2024 19:58:19

Código documento Trilce: TRI - 0842694



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SERRATE ORDOÑEZ HUGO EDGARDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Trabajo colaborativo y el clima institucional en los docentes de una institución educativa secundaria de la provincia de Lambayeque", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
HUGO EDGARDO SERRATE ORDOÑEZ DNI: 40328447 ORCID: 0009-0009-0978-8256	Firmado electrónicamente por: HSERRATE el 01-08- 2024 09:54:47

Código documento Trilce: TRI - 0842695

Dedicatoria

A Dios:

Por ser mi motor principal en mi vida,
por bendecirme en el transcurrir de mi existir
especialmente en el logro de mis metas y
objetivos

a mi esposa Diana Jennifer Antolina, mis
adorados hijos

Flor y Edgardo, a mis padres Hugo y Flor,
mis hermanos

Y familia; por su apoyo espiritual y moral
para la culminación de esta maestría.

Hugo Edgardo

Agradecimiento

A nuestro Padre Creador.
A mi docente asesor,
Dr. López Regalado, Oscar,
por su apoyo, enseñanzas, comprensión,
y oportuna sugerencias
en cada paso de la elaboración
del presente trabajo de investigación.

Al director de la I.E. San Juan de Illimo
Antero Eloy Arevalo Lamas
Por las facilidades y apoyo brindado
En la aplicación de este trabajo de
investigación

A las autoridades y personal docente de
la Universidad César Vallejo por brindarme
la oportunidad de estudiar esta maestría en
su casa de estudios

El autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del/los autor/es	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas	vii
Indice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES	29
VI. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Validación del trabajo colaborativo	15
Tabla 2: Validación del clima institucional	16
Tabla 3: Confiabilidad por dimensiones de las variables en estudio	17
Tabla 4: Escala de niveles de fiabilidad del coeficiente de Alfa de Crombach.....	17
Tabla 5: Baremo de la dimensiones del trabajo colaborativo.....	17
Tabla 6: Niveles del trabajo colaborativo y sus dimensiones.....	18
Tabla 7: Baremos de la dimensiones del clima institucional.....	19
Tabla 8: Niveles de clima institucional y sus dimensiones.....	19
Tabla 9: Frecuencias descriptivas de criterios de las variables en estudio:.....	20
Tabla 10: Prueba de normalidad del clima institucional, y el trabajo colaborativo ..	21
Tabla 11: Prueba de correlación entre la variable 1 y 2.....	22
Tabla 12: Correlación entre trabajo colaborativo y dimensiones del clima institucional.	23

Índice de figuras

Figura 01: Esquema teórico conceptual.....	11
---	----

RESUMEN

La presente investigación enmarcada en el ODS 4 garantiza una educación de calidad, pensamiento crítico y resolución de problemas, que tiene como objetivo determinar la relación entre el trabajo colaborativo y el clima institucional en los docentes de una institución educativa secundaria de la provincia de Lambayeque 2024. La metodología utilizada corresponde al enfoque cuantitativo, diseño básico, no experimental, descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 20 docentes. Para el recojo de la información se emplearon dos cuestionarios con 20 ítems por cada variable. Se aplicó el Alfa de Cronbach y la W de McDonald para la confiabilidad, cuyos resultados mostraron para la variable 1 un valor de $\alpha = 0.805$ y 0.848 , para la variable 2 un valor de $\alpha = 0.889$ y 0.897 , determinando que los instrumentos muestran una buena confiabilidad para ser aplicados. Los resultados del coeficiente estadístico Rho Spearman indicaron que existe una correlación positiva moderada $r=0.530$ entre las variables de estudio, el cual es significativo por el valor de $p= < 0.001$ el que es menor a 0.05 , concluyendo así que existe relación significativa entre ambas variables. Este hallazgo sugiere que tener un mejor clima institucional está asociado con niveles más altos de trabajo colaborativo.

Palabras clave: Trabajo colaborativo, interacción, compromiso y actitud laboral.

ABSTRACT

This research framed in ODS 4 guarantees quality education, critical thinking and problem solving, which aims to determine the relationship between collaborative work and the institutional climate in teachers of a secondary educational institution in the province of Lambayeque 2024. The methodology used corresponds to the quantitative approach, basic, non-experimental, descriptive correlational design, the sample was made up of 20 teachers. To collect the information, two questionnaires with 20 items for each variable were used. Cronbach's Alpha and McDonald's W were applied for reliability, the results of which showed for variable 1 a value of $\alpha = 0.805$ and 0.848 , for variable 2 a value of $\alpha = 0.889$ and 0.897 , determining that the instruments show a good reliability to be applied. The results of the Rho Spearman statistical coefficient indicated that there is a moderate positive correlation $r=0.530$ between the study variables, which is significant for the value of $p < 0.001$, which is less than 0.05 , thus concluding that there is a significant relationship between both variables. This finding suggests that having a better institutional climate is associated with higher levels of collaborative work.

Keywords: Collaborative work, interaction, comitente and work attitude.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de la educación, el trabajo colaborativo entre docentes y un clima institucional favorable son elementos cruciales para el crecimiento profesional y el perfeccionamiento continuo en las instituciones educativas. Por ello es muy importante fomentar el trabajo colaborativo y cultivar un clima institucional positivo entre los maestros de un centro educativo.

El ámbito internacional El planteamiento de la temática subrayó una importante carencia en centros educativos en Chile que implementen trabajo colaborativo entre docentes (Yunginger, 2019). Así mismo se destacó la urgencia de abordar la escasez en el desarrollo de capacidades y en la comprensión del trabajo colaborativo, que combine la formación específica en habilidades colaborativas con la promoción de una cultura de cooperación en los niveles de la sociedad. Solo mediante la superación de esas carencias pudimos haber aprovechado plenamente el potencial del trabajo en equipo para abordar los desafíos actuales y futuros en toda institución (Bravo, 2020). Del mismo modo la falta de prácticas colaborativas entre los profesionales de la docencia fue un desafío significativo en el ámbito educativo que requirió una respuesta urgente y deliberada. Era fundamental que las instituciones educativas y los líderes pedagógicos promovieran y apoyaran la colaboración entre sus docentes para cultivar un entorno escolar enriquecedor y efectivo (Baten, 2020). Por lo general La dinámica cambiante del ámbito educativo contemporáneo puso en relieve la importancia y necesidad de la colaboración entre docentes como un medio fundamental para el enriquecimiento del conocimiento y el fomento de la metacognición. Este fenómeno, conocido como producción entre pares académicos, emergió de la necesidad imperante a través de la interacción y el trabajo colaborativo (Guadalupe, 2021).

Es necesario saber que un clima institucional negativo afectaría el desempeño de los docentes, cuando no existe un clima positivo, caracterizado por un liderazgo efectivo, relaciones de colaboración, apoyo institucional y una cultura de aprendizaje tiende a promover un menor compromiso, satisfacción laboral y motivación en los docentes, lo que puede traduciría en un mal desempeño académico y una menor eficacia en la enseñanza (Sono et al., 2023). Se ha detectado una serie de carencias cruciales que influían en la sostenibilidad y éxito de las organizaciones,

entre ellos, la capacidad de los directivos y gerentes que no pudieron cultivar un clima institucional favorable. Afectando la cultura empresarial y las relaciones interpersonales, que desempeñaran un papel crucial en la productividad, la retención del talento y la satisfacción laboral (Zempual et al., 2021). En un estudio realizado en Tunja – Colombia, un clima institucional poco propicio o inadecuado tuvo efectos devastadores en una organización, desde bajos niveles de rendimiento hasta situaciones de conflicto y descontento generalizado entre sus trabajadores. Es crucial que las organizaciones reconocieron la importancia de cultivar un ambiente laboral saludable y fomentar prácticas que promovieron el bienestar y la satisfacción de sus empleados (Vargas et al., 2022).

En el ámbito nacional el trabajo colaborativo implicaba trabajar juntos hacia un objetivo común, asegurando que todas las acciones, tanto individuales como grupales, se reforzaran entre sí y promoviendo la participación equitativa del equipo para evitar posibles problemas personales que dificultaran el logro de los objetivos trazados (Quispe et al., 2023). Así mismo la falta de espacios y equipamiento adecuados dificultó su efectividad del trabajo colaborativo donde fue necesario reconocer estas limitaciones y tomar medidas para superarlas, mediante la creación de entornos propicios para la colaboración y el fomento de una cultura organizacional que valorara y promoviera el trabajo cooperativo (Morí & Paredes, 2023). La falta de cambios profundos afectó el trabajo colaborativo en las instituciones, la reticencia a la transformación por parte de los miembros de las instituciones pudo haber dificultado la implementación de nuevas estrategias colaborativas, además, la falta de actualización en políticas o procesos pudo haber generado obstáculos para la cooperación efectiva entre los diferentes unidades de la organización (González et al., 2022).

Se mantenía la idea de que un clima institucional negativo no contribuía significativamente al bienestar tanto mental como físico de los empleados, así como a su motivación intrínseca y dedicación hacia los objetivos establecidos por la entidad. En definitiva, ambientes de trabajo saludable y la creación de un clima laboral adecuado no solo constituían una responsabilidad social corporativa, sino también una necesidad para el desarrollo sostenible y la competitividad en el entorno organizacional actual (García, 2021). Así mismo Un mal clima institucional contribuyó a la insatisfacción laboral, el estrés y la ausencia de implicación por parte

del equipo, lo que a su vez afectó la calidad de la enseñanza y dificulta la retención de talento. En este contexto, fue crucial examinar cómo mejorar el clima organizacional para abordar la escasez de docentes de manera efectiva (Cuchillo & Aguirre, 2024). En muchas organizaciones de nuestra capital se observaba un clima organizacional deficiente que afecta directamente la productividad de los colaboradores, la falta de motivación, el estrés laboral y la insatisfacción podían llevar a una disminución en la calidad del trabajo, un aumento en el ausentismo y una baja moral en el equipo (Pinedo Dávila & Delgado Bardales, 2020). Un estudio realizado en Lima a un determinado grupo de trabajadores reveló que una proporción significativa de trabajadores peruanos reportaba niveles bajos de satisfacción laboral, la carencia de respaldo por parte de los superiores, reconocimiento y la comunicación deficiente fueron citadas como aspectos problemáticos del clima institucional (Morán et al., 2021).

El trabajo colaborativo y el clima institucional fueron elementos interrelacionados que influyeron significativamente en el rendimiento de los docentes y, finalmente, en la calidad educativa. Por lo tanto, fue importante abordar este tema de estudio relacionando a que las instituciones educativas promovieran activamente la colaboración entre docentes y cultivaran un clima institucional positivo como parte integral de su plan para potenciar la instrucción y el proceso de adquisición de conocimientos (Quispe et al., 2023).

Una educación de calidad fomentó la creatividad, el análisis crítico y la capacidad de resolver problemas, habilidades que eran esenciales para el trabajo colaborativo y la adaptación a entornos cambiantes. Al haber cultivado un ambiente que valora la innovación, se incentivó a los individuos a contribuir con nuevas ideas y enfoques, enriqueciendo así el trabajo en equipo y el clima institucional. Todo esto tuvo un impacto significativo en el logro del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 (ODS 4) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, que busca garantizar una educación de excelencia para cada individuo (UNESCO, 2017).

En este sentido, se plantea el siguiente problema: ¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y el clima institucional en los docentes en una institución educativa secundaria de la provincia de Lambayeque 2024?

La investigación se justificó Según la teoría del ajuste persona-ambiente, destacando así la importancia del trabajo colaborativo entre docentes fue fundamental para promover el aprendizaje efectivo y el desarrollo profesional. Además, un buen clima institucional, que incluía aspectos como la cultura organizacional, el liderazgo, las políticas y prácticas de la escuela, también influyó en la experiencia laboral de los docentes. Un clima institucional positivo, que fomentó la confianza, el respeto, la comunicación abierta y la colaboración, contribuyó a aumentar la satisfacción en el trabajo y el compromiso de los docentes, lo que a su vez se tradujo en un mejor desempeño y resultados académicos para los estudiantes (Schneider, 1975). La justificación metodológica de esta investigación se sustentó en la imperiosa necesidad de adquirir un entendimiento exhaustivo y minucioso acerca de la relación entre el trabajo colaborativo y el clima institucional del cuerpo docente. El propósito era adentrarse en las vivencias, percepciones e interacciones interpersonales dentro de los equipos docentes, con el fin de abarcar tanto las perspectivas subjetivas de los profesores como las mediciones objetivas de su desempeño laboral. Para alcanzar este propósito, se diseñaron herramientas de evaluación que aseguraron la precisión y solidez de los resultados. Dichas herramientas contaron con el respaldo de la confiabilidad y validez necesarias para garantizar la integridad científica del estudio y su replicación en investigaciones venideras (Alban et al., 2020).

La justificación práctica se enfocó en analizar el impacto del trabajo colaborativo y el clima organizacional, con la finalidad de reforzar la excelencia educativa y fomentar relaciones positivas dentro de la institución. La ejecución de la propuesta abarcó talleres en colaboración, capacitaciones contantes, interacción entre colegas, sesiones de trabajo, así como métodos de evaluación exhaustivos para obtener una visión holística del estudio (Bedoya, 2020).

Se considera conveniente plantear el Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el trabajo colaborativo y el clima institucional en los docentes de una institución educativa secundaria de la provincia de Lambayeque, 2024. Los Objetivos específicos s: a) Describir el proceso de validación y confiabilidad de los instrumentos del trabajo colaborativo y el clima institucional b) Diagnosticar el nivel del trabajo colaborativo y el clima institucional c) Evaluar el nivel de relación que existe entre el trabajo colaborativo y el clima institucional.

Partiendo de la premisa de que el trabajo colaborativo desempeña un papel crucial en un buen clima institucional, se plantea la siguiente hipótesis: H_G : Si existe un buen nivel de trabajo colaborativo entre los docentes, entonces se observará un buen clima institucional. H_0 : Si no existe un buen nivel de trabajo colaborativo entre los docentes, entonces no habrá un buen clima institucional.

Respecto a la variable trabajo colaborativo se consideraron diversos trabajos previos en el ámbito educativo. En Guayaquil, se destacó la relevancia de la colaboración laboral en el contexto educativo donde resulta fundamental para abordar los desafíos y dificultades que surgen. La colaboración entre docentes permitió identificar y fortalecer las áreas de necesidad o debilidad en su profesionalismo (Guarnizo, 2020). En Colombia El empleo del trabajo colaborativo como enfoque didáctica en el proceso educativo y de aprendizaje ha demostrado potenciar significativamente los beneficios educativos entre docentes y estudiantes (Revelo-Sánchez et al., 2022). En España se destacó la relevancia de la oportunidad de adquirir conocimientos a través de la interacción con colegas más experimentados. Esta experiencia proporcionó diversas estrategias educativas que han demostrado ser efectivas a lo largo del tiempo fomentando un ambiente colaborativo y de crecimiento continuo (Hernández, 2019).

Por otro lado, en Lima el trabajo colaborativo fomenta la construcción de relaciones interpersonales sólidas, esenciales para el crecimiento profesional y personal de las personas involucradas. Al interactuar y colaborar con sus compañeros, los participantes tenían la posibilidad de mejorar sus destrezas comunicativas efectiva, gestión de conflictos y trabajo en equipo (Quispe et al., 2023). En Pucallpa se concluyó que el trabajo colaborativo entre maestros fomenta el desarrollo de habilidades clave en la resolución de conflictos y la toma de decisiones. Este enfoque se basó en la implementación de estrategias, proyectos de aprendizaje y talleres diseñados para promover una cultura de colaboración en el entorno educativo (Morí & paredes, 2023). En la capital se evidenció que la práctica docente estuvo experimentando una evolución vertiginosa gracias al trabajo colaborativo de los profesores. Esta colaboración no solo enriqueció la experiencia educativa, sino que también promueve el crecimiento profesional y la innovación en el aula (Torres et al., 2022).

Continuando veremos aquellas teorías que respalda el trabajo colaborativo. Recurriendo a la teoría Ajuste persona – ambiente presentada por Schneider proporciona una estructura integral para comprender y predecir cómo las características individuales de los empleados y el entorno laboral interactúa para determinar el bienestar en el trabajo. Las organizaciones utilizaron esta información para diseñar intervenciones fomentando un entorno laboral positivo y gratificante, lo cual repercute de manera beneficiosa tanto en los trabajadores como en la organización en su totalidad (Manager, 2022).

Teoría del aprendizaje social propuesta por Vygotsky, con su enfoque en la ZDP y el andamiaje, proporciona una base sólida para comprender y apoyar el trabajo colaborativo en el contexto educativo. Al integrar estrategias de trabajo en equipo en la práctica docente, los educadores pudieron enriquecer el proceso de aprendizaje y promover el crecimiento tanto académico como personal (Magallanes et al., 2022; Giraldo, 2021).

El trabajo colaborativo se definió como un proceso donde un individuo adquiere conocimiento superior al que obtendría trabajando en solitario, gracias a la interacción entre los miembros de un equipo, elevando así la calidad y el impacto de su trabajo (Sánchez et al., 2023).

La importancia del trabajo colaborativo radica en la interacción entre los participantes, quienes aportan sus fortalezas y experiencias únicas para abordar problemas y desafíos compartidos. Este intercambio promovió un aprendizaje más profundo y significativo, y también facilita la resolución de problemas complejos mediante el aprovechamiento colectivo de recursos intelectuales y técnicos (Quispe et al., 2023).

El trabajo colaborativo basado en disciplina y reglas establecidas no solo facilita la participación democrática, sino que también promovió la igualdad de condiciones entre los participantes al proporcionar un espacio donde todos tienen la oportunidad de contribuir de manera significativa y ser valorados por sus aportes (García et al., 2020).

Johnson y Johnson (1999), contempla cuatro dimensiones para trabajar el trabajo colaborativo:

La dimensión Interdependencia positiva, une a los usuarios de manera que ninguno puede completar la tarea individualmente sin la colaboración de todos. Los estudiantes entienden la interdependencia positiva y reconocen que el trabajo conjunto es crucial para que el grupo alcance sus objetivos. (es decir, se prohíbe el aprovechamiento de unos sobre otros) y cada uno de ellos aportar al esfuerzo conjunto debido a su información, rol y responsabilidad en la tarea. (Johnson, 2019). Donde ningún miembro tiene éxito a menos que todos los demás lo hagan. La interdependencia es esencial porque facilita la organización y el funcionamiento de la cooperación (Cruz et al., 2022).

La dimensión Interacción, definida como el conjunto de influencias recíprocas que emergen en situaciones donde dos o más individuos se encuentran en presencia física inmediata, este fenómeno implica una serie de dinámicas complejas, donde las acciones y reacciones de los participantes se entrelazan en un proceso continuo de comunicación e influencia mutua, transfiriendo información, sentimientos y pensamientos, y puede ocurrir en diferentes contextos, como la interacción en el trabajo, en la familia o en la sociedad (Gonnet, 2020).

La dimensión Responsabilidad individual, se refiere a la habilidad de cada persona para hacerse cargo de sus propias acciones, decisiones y comportamientos dentro de un contexto organizacional o personal. Esta responsabilidad implica un compromiso con la empresa, el equipo o la sociedad, y se traduce en la toma de decisiones y acciones que contribuyen a los objetivos y resultados de la organización (Ortuzar, 2016).

La dimensión habilidades sociales son un conjunto de capacidades y destrezas que permiten interactuar de manera efectiva con los participantes, respetar las necesidades y sentimientos de los demás, y desarrollar relaciones interpersonales saludables (Moreno & Jurado, 2022). Nos permite crear un ambiente laboral armonioso y productivo. Facilitan la comunicación efectiva, la resolución de conflictos, la empatía y la colaboración entre colegas, lo que mejora la eficiencia y la satisfacción laboral (Villanueva et al., 2020).

A nivel internacional se han desarrollado trabajos muy positivos sobre la variable clima institucional.

En Cuba se manifestó que el clima institucional positivo proporcione una retroalimentación sobre los procesos que configuran los comportamientos organizacionales, que pueden abarcar las actitudes y conductas de los miembros, estos cambios, orientados estratégicamente, pueden mejorar significativamente la motivación laboral y el rendimiento profesional, entre otros aspectos (Armenteros & Esperón, 2018). En Colombia, Las buenas condiciones de trabajo se reflejaron en la satisfacción percibida por los trabajadores. Donde la equidad del salario, condiciones físicas, herramientas y equipos disponibles, condiciones de seguridad, ayuda a tener resultados esperados que muestran una correlación positiva entre el tiempo de vinculación y la satisfacción laboral (Corredor et al., 2021). Un estudio realizado en México manifestó que los gerentes, desarrollen la habilidad de canalizar las diversas capacidades del personal a través de una comunicación asertiva y una toma de decisiones efectiva. Esto fomenta la creación de un ambiente positivo y motivador, destacando su liderazgo en la resolución de conflictos (Paredes-Zempual et al., 2021).

A nivel nacional, en la ciudad de Lima se determinó la gestión del clima organizacional como factor crucial para el rendimiento del personal educativo, afectando directamente la calidad de su trabajo y, en consecuencia, la motivación y el proceso de aprendizaje de los alumnos (Espinoza et al., 2021). En una organización de Lima se concluyó que el clima institucional ha adquirido una relevancia significativa dentro de las empresas que reconocen y valoran la relevancia del entorno laboral en el desempeño organizacional. Teniendo una influencia positiva en el rendimiento, estímulo y la dedicación de sus miembros para lograr los objetivos (Plascencia, 2023). Estudio realizado en una escuela se concluyó que el ambiente organizacional influye significativamente en la labor educativa. Se requiere establecer un entorno propicio que facilite el desarrollo de habilidades, teniendo en cuenta las características del cuerpo docente, para garantizar una gestión académica óptima que beneficie a todos los integrantes de la institución educativa en todos los niveles de formación. Esto, a su vez, aseguro una enseñanza y aprendizaje significativos para los estudiantes (Rugel-Sono et al., 2023).

Las teorías que respaldan la variable clima institucional son:

La Teoría de la de la administración científica, propuesta por el ing. Frederick Winslow Taylor (1911) sostiene que Para aumentar la productividad en las organizaciones y mantener un buen clima institucional, este autor basó su teoría en cuatro fundamentos claves: la división del trabajo, la selección del personal, la capacitación o especialización, y la Una colaboración cercana y cordial entre trabajadores y superiores (Armenteros et al., 20219).

La Teoría de las relaciones humanas, por el psicólogo Hugo Munsterberg y el sociólogo Elton Mayo, (1924 y 1927) donde se pone un énfasis particular en los vínculos humanos, con los principales enfoques centrados en la estructura informal, la motivación, la comunicación, el liderazgo y la dinámica grupal (Armenteros et al., 20219).

La Teoría del clima organizacional, de Rensis Likert (1948) Afirma que el comportamiento de los empleados está influenciado, en parte, debido al comportamiento de la administración y las condiciones organizacionales que perciben, así como por sus conocimientos, puntos de vista, expectativas, habilidades y valores (Armenteros et al., 20219).

La definición de clima institucional: Se refiere al entorno creado en una institución educativa a partir de las experiencias diarias de sus miembros., incluyendo aspectos como el trato recibido, los vínculos humanos, la comunicación y el estilo de liderazgo (Blanco López et al., 2020).

El clima organizacional radico su importancia en el funcionamiento de una institución, ya que impacta directamente en el comportamiento y el bienestar emocional de cada uno de sus miembros, influye en nuestro estado de ánimo y nuestras actividades diarias, el clima laboral afecta la manera en que los empleados perciben su ambiente laboral (Plasencia, 2023).

El clima institucional se fundamentó en el estado emocional de cada trabajador y en sus respuestas ante diversas situaciones propias de la organización. Factores como la comunicación, el liderazgo, la motivación y las relaciones

interpersonales son clave en la percepción individual del ambiente laboral. (Olivera-Garay et al., 2021).

More Espinoza et al., (2021) definen las dimensiones del Clima Institucional, que se trabajara de la siguiente manera:

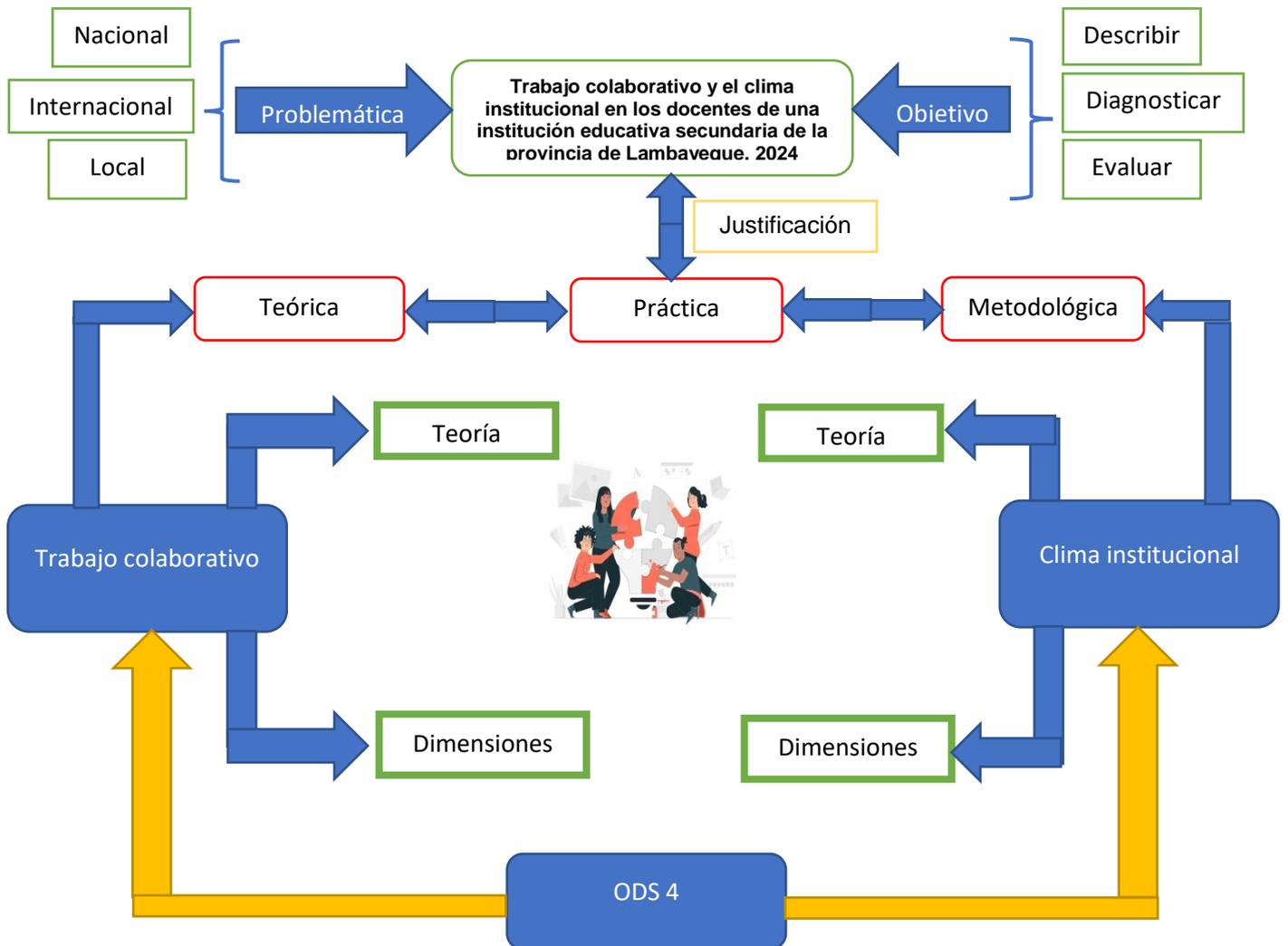
La dimensión de liderazgo, el liderazgo se entiende como la habilidad de una persona para influir en su grupo de referencia, orientando sus acciones hacia el cumplimiento de objetivos colectivos. Mediante esta influencia, el líder consigue que los miembros del grupo realicen las tareas necesarias para alcanzar la eficacia organizacional. La efectividad del liderazgo se evalúa principalmente en función del éxito alcanzado por la organización para alcanzar sus objetivos (Cruz, 2020).

La dimensión de motivación, constituye un componente crucial del clima institucional y es un factor determinante del comportamiento organizacional. Influye en la intensidad, dirección y constancia del esfuerzo que una persona dedica en el logro de un objetivo, reflejando así el grado de esfuerzo o entusiasmo. En el contexto de una institución educativa, la motivación se refiere a todos aquellos estímulos que incitan a una persona a desarrollar una actividad (Vásquez, 2023).

La dimensión de reciprocidad, implica ser parte integral de un plan de trabajo que abarca la planificación, ejecución, implementación y evaluación de una propuesta específica. Esta práctica facilita la participación activa del personal en las actividades académicas programadas, con el objetivo de obtener resultados óptimos. La reciprocidad se alcanza mediante una adecuada armonización de las responsabilidades asignadas dentro de la institución. Esto incluye que los docentes compartan sus conocimientos, destrezas y habilidades entre sus pares (Calvo, 2020).

La dimensión de participación, es un elemento esencial que involucra a todos los integrantes de la comunidad educativa. Promueve el compromiso y contribuye a la motivación laboral, implicando la colaboración y la responsabilidad de los individuos en el proceso de toma de decisiones y en la ejecución de acciones. Que están orientadas a mejorar o transformar una situación, un proyecto o la organización en su conjunto (Espinoza, 2021).

Esquema teórico conceptual



II. METODOLOGÍA

La investigación propuesta será de tipo básica, orientada hacia una comprensión teórica esencial del problema y sustentada en teorías preexistentes. Su enfoque estuvo en definir objetivos y producir nuevas aportaciones teóricas, sin abordar aspectos prácticos o soluciones inmediatas vinculadas con las variables estudiadas (Guachalla, 2023).

El análisis se centró en una perspectiva cuantitativa, dado que los resultados se generaron mediante procedimientos matemáticos a nivel individual, utilizando datos estadísticos como el jamovi 2.3.28, para evaluar las hipótesis formuladas en la investigación (Flores, 2019). El diseño fue no experimental, ya que se caracteriza por ser observacional y descriptivo; en este enfoque, el investigador no manipulará las variables ni aplicará intervenciones reguladas. En su lugar, se enfocó en observar los fenómenos en su entorno natural, facilitando la recopilación de datos sin intervenciones directas (Alban et al., 2020). Al ser un estudio de tipo transversal correlacional simple, se analizará la relación entre la variable "trabajo colaborativo" y "clima institucional" en un momento determinado (Huaire, 2019).

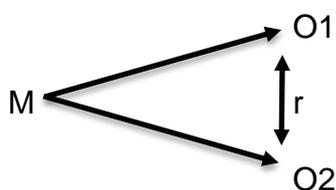
Gráfico de las variables:

M = Muestra de estudio

O1 = Variable 1: Trabajo colaborativo

O 2 = Variable 2: Clima institucional

r = Relación (Significativo)



La variable trabajo colaborativo se definió como un proceso en el cual cada individuo amplía sus conocimientos más allá de lo que podría lograr de manera aislada. Este enriquecimiento es producto de la interacción dinámica entre los

miembros del equipo (Revelo-Sánchez et al., 2018). Se planteó cuatro dimensiones para su medición Interdependencia positiva, interacción, responsabilidad individual y las habilidades sociales (Monrroy-Correa & Spelucin, 2021).

La variable Clima Institucional se define como un elemento crucial a tener en cuenta en los procesos de gestión, cambio e innovación dentro de una organización. Su impacto inmediato lo convierte en un factor de gran relevancia, influyendo tanto en los procesos como en los resultados (Iglesias et al., 2018). Las dimensiones empleadas para medir este desempeño incluyen: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación (Olivera-Garay et al., 2021).

Para llevar a cabo el estudio, se tomó en cuenta a todo el personal docente de una institución educativa secundaria pública en Lambayeque, compuesto por 45 educadores (Freire, 2018).

Para definir los criterios de inclusión, se debe considerar lo siguiente: ser docente activo en el colegio nacional durante el período de estudio, tener una carga horaria mínima establecida, participar de manera voluntaria, contar con al menos un año de experiencia y poder proporcionar información relevante. Los criterios de exclusión incluyen: no participar voluntariamente, tener menos de un año de experiencia, y presentar limitaciones que impidan proporcionar información precisa.

Se empleó la técnica de la encuesta debido a su capacidad para formular preguntas pertinentes y recopilar datos relevantes. Como instrumentos, se utilizaron dos cuestionarios adaptados a las dimensiones del estudio, los cuales permitieron reflejar la realidad de forma genuina y ofrecer una visión detallada y completa del tema de investigación. Los cuestionarios, uno enfocado en medir el trabajo colaborativo y otro en evaluar el clima institucional de los docentes, constarán de 22 y 20 ítems cada uno y se calificarán en una escala ordinal (Herrero-Corona, 2021).

La validación de los instrumentos se realizó a través de la valoración por parte de expertos en el área pertinente y su aprobación unánime proporcionará confianza en la adecuación de los cuestionarios.

Para evaluar la consistencia interna de cada cuestionario, se empleó el Alfa de Cronbach y W de McDonald. Y asimismo, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para examinar la relación entre los puntajes obtenidos. Antes de la implementación final, se realizará una prueba piloto para ajustar y validar los instrumentos (Escofet et al., 2016).

Se utilizaron técnicas estadísticas descriptivas para organizar y limpiar los datos recopilados, sin hacer suposiciones sobre su naturaleza. Además, se aplicaron métodos estadísticos inferenciales para detectar posibles relaciones significativas entre los datos. Los resultados se mostraron en tablas para resaltar las características más relevantes de los aspectos estudiados, facilitando su interpretación tanto para los investigadores como para cualquier interesado en el tema. Este enfoque permitió identificar patrones o tendencias relevantes para la investigación (Sagaró del campo et al., 2018).

A lo largo del proceso de investigación, se aplicaron rigurosamente los principios de integridad científica conforme al Código de Ética de Investigación de la UCV. Principio de autonomía, de no maleficencia, de beneficencia y principio de justicia. Los hallazgos se presentaron de manera fiel a su origen, asegurando la integridad de los datos y respetando la confidencialidad de los participantes (Normas APA, 7ª edición). Los resultados obtenidos se comunicaron hacia la entidad con la finalidad de mejorar las acciones y el desempeño, siguiendo el principio de hacer el bien. Se respetó la autoría de los estudios examinados para prevenir cualquier tipo de plagio, de acuerdo con las pautas establecidas por la UCV. El encargado de la investigación se comprometió a asumir las medidas punitivas apropiadas en caso de la información obtenida no reflejen la veracidad, asegurando la transparencia y la integridad en todas las etapas del proceso, así como el respeto a la normativa vigente y a la normativa para elaboración de tesis RVI N° 081-2024-VI-UCV.

III. RESULTADOS

Los resultados se presentan en base a los objetivos específicos

3.1. Describir la validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Tabla 1

Validación del trabajo colaborativo

Dimensiones	Nº de ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Promedio
		a	d	a	a	o
Interdependencia positiva	1	1	1	1	1	1.00
	2	1	1	1	1	1.00
	3	1	1	1	1	1.00
	4	1	1	1	1	1.00
	5	1	1	1	1	1.00
	6	1	1	1	1	1.00
Interacción	7	1	1	1	0.857	0.96
	8	1	1	1	1	1.00
	9	0.857	1	1	1	0.96
	10	1	1	1	1	1.00
	11	1	1	1	0.857	0.96
Responsabilidad individual	12	1	1	1	1	1.00
	13	1	1	1	0.857	0.93
	14	1.000	1	1	1	1.00
	15	1	1	1	1	1.00
	16	1	1	1	1	1.00
	17	1	1	1	0.857	0.93
Habilidades sociales	18	1.000	1	1	1	1.00
	19	1	1	1	1	1.00
	20	1	0.875	1	1	0.97
					V de Aiken	0.99

Nota. Evaluación de expertos

Los resultados indican una alta validez del cuestionario en la mayoría de los ítems, con la mayoría obteniendo puntuaciones perfectas en todas las categorías evaluadas. Los pocos ítems que no obtuvieron puntuaciones perfectas aún mantienen altos promedios, reflejando una ligera variabilidad en la percepción de su relevancia y suficiencia. El valor de V de Aiken de 0.99 confirma la alta validez de los ítems evaluados por 7 expertos, indicando que el cuestionario es una herramienta adecuada para evaluar el trabajo colaborativo en las dimensiones mencionadas. (Fernández et al., 2019).

Tabla 2*Validación del clima institucional*

Dimensiones	N° de		Claridad	Coherencia	Relevancia	Promedio
	ítem	Suficiencia				
Liderazgo	1	1	1	1	1	1.00
	2	1	1	1	1	1.00
	3	1	1	1	1	1.00
	4	1	1	1	1	1.00
	5	1	1	1	1	1.00
	6	1	1	1	1	1.00
Motivación	7	1	1	1	1	1.00
	8	1	1	1	1	1.00
	9	1	1	1	1	1.00
	10	1	1	1	1	1.00
	11	1	1	1	1	1.00
Reciprocidad	12	1	1	1	0.875	0.97
	13	1	1	1	1	1.00
	14	1	1	1	1	1.00
	15	1	1	1	1	1.00
	16	1	1	1	1	1.00
Participación	17	1	1	1	1	1.00
	18	1	1	1	1	1.00
	19	1	1	1	1	1.00
	20	1	1	1	1	1.00
V de Aiken						1.00

Los resultados de la tabla indican una excelente validez del cuestionario en la evaluación del clima institucional. Todas las dimensiones (Liderazgo, Motivación, Reciprocidad y Participación) presentan puntuaciones perfectas en la mayoría de sus ítems. La única excepción es el ítem 12 en la dimensión de Reciprocidad, que recibió una puntuación de 0.875 en Relevancia, lo que reduce ligeramente su promedio a 0.97. Sin embargo, esta pequeña variación no afecta significativamente la validez general del cuestionario.

El valor de V de Aiken de 1.00 confirma la alta validez de los ítems evaluados por 7 expertos, indicando que el cuestionario es una herramienta extremadamente adecuada para evaluar el clima institucional en las dimensiones mencionadas.

Tabla 3

Confiabilidad por dimensiones de las variables trabajo colaborativo y clima institucional.

Variab les	Alfa de Cronbach	W de McDonald
Trabajo colaborativo	0.805	0.848
Clima institucional	0.889	0.897

Nota. Aplicación de Jamovi 2.3.28

Los valores de Alfa de Cronbach y W de McDonald obtenidos para las variables trabajo colaborativo y clima institucional muestran que ambas dimensiones poseen una alta consistencia interna buena. Esto implica que los ítems utilizados en la investigación para medir estas variables son coherentes y fiables, proporcionando una sólida base para las conclusiones que se deriven del análisis de estos datos. (Oviedo et al., 2005).

Tabla 4

Escala de niveles de fiabilidad del coeficiente de Alfa de Crombach.

Índice	Nivel de fiabilidad	Valor de Alfa de Crombach
1	Excelente	>.9
2	Bueno	>.8
3	Aceptable	>.7
4	Cuestionable	>.6
5	Pobre	>.5
6	Inaceptable	<.5

3.2. Diagnosticar el nivel del trabajo colaborativo y el clima institucional

Tabla 5

Baremo de la dimensiones del trabajo colaborativo

Descripción	Niveles y Rangos		
	Deficiente	Regular	Bueno
Trabajo colaborativo	(20 - 46)	(47 - 73)	(74 - 100)
Interdependencia positiva	(5 - 11)	(12 - 18)	(19 - 25)
Interacción	(5 - 11)	(12 - 18)	(19 - 25)
Responsabilidad individual	(5 - 11)	(12 - 18)	(19 - 25)
Habilidades sociales	(5 - 11)	(12 - 18)	(19 - 25)

Se ha realizado el baremo de la variable en estudio, con la intención de determinar los niveles en que se encuentra los docentes en función a las dimensiones de las variables.

Tabla 6

Niveles del trabajo colaborativo y sus dimensiones

Niveles	Interdependencia positiva		Interacción		Responsabilidad individual		Habilidades sociales		Trabajo colaborativo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	4	9%	38	84%	2	4%	2	4%	5	11%
Bueno	41	91%	7	16%	43	96%	43	96%	40	89%
total	45	100%	45	100%	45	100%	45	100%	45	100%

El análisis de los datos muestra, que el trabajo colaborativo es percibido como bueno por el 89% de los docentes. Esto refleja una percepción positiva global del trabajo en equipo dentro de la institución, aunque hay un pequeño porcentaje (11%) que lo califica como regular, indicando posibles áreas de mejora, sus dimensiones revela una percepción mayoritariamente positiva entre los docentes de la institución. Las dimensiones de interdependencia positiva, responsabilidad individual y habilidades sociales son particularmente fuertes, con más del 90% de los docentes calificándolas como buenas. Sin embargo, la dimensión de interacción presenta una área notable para mejorar, con un 84% de los docentes calificándola solo como regular. Este aspecto específico podría beneficiarse de intervenciones dirigidas a mejorar las interacciones entre docentes, lo cual podría, a su vez, mejorar aún más la percepción general del trabajo colaborativo.

Este análisis proporciona una base sólida para formular estrategias dirigidas a fortalecer las áreas débiles y mantener los altos estándares en las dimensiones ya bien evaluadas, contribuyendo así a un ambiente de trabajo más colaborativo y efectivo.

Tabla 7*Baremos de la dimensiones del clima institucional*

Descripción	Niveles y rangos		
	Deficiente	Regular	Bueno
Clima Institucional	20 - 46	47 - 73	74 - 100
Liderazgo	5 - 11	12 - 18	19 - 25
Motivación	5 - 11	12 - 18	19 - 25
Reciprocidad	5 - 11	12 - 18	19 - 25
Participación	5 - 11	12 - 18	19 - 25

Este baremo proporciona un marco claro y estructurado para evaluar y clasificar el clima institucional y sus dimensiones asociadas. Permite a los evaluadores y a los participantes del estudio identificar de manera precisa las áreas de fortaleza y aquellas que requieren mejora, lo cual es fundamental para el diseño e implementación de estrategias que mejoren el clima institucional.

Tabla 8*Niveles de clima institucional y sus dimensiones*

Niveles	Liderazgo		Motivación		Reciprocidad		Participación		Clima institucional	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	4	9%	4	9%	7	16%	18	40%	4	9%
Bueno	41	91%	41	91%	38	84%	27	60%	41	91%
total	45	100%	45	100%	45	100%	45	100%	45	100%

Nota. Encuesta aplicada a docentes

En términos generales, el clima institucional es percibido como bueno por el 91% de los docentes, reflejando una percepción positiva global del ambiente de trabajo dentro de la institución. El 9% que lo califica como regular indica que, aunque el clima es en general positivo, existen áreas que podrían beneficiarse de atención y mejora. El análisis de los niveles del clima institucional y sus dimensiones revela una percepción mayoritariamente positiva entre los docentes de la institución. Las dimensiones de liderazgo, motivación y reciprocidad son particularmente fuertes, con más del 80% de los docentes calificándolas como buenas. Sin embargo, la dimensión de participación muestra una variabilidad más significativa, con un 40% de los docentes calificándola como regular. Esto indica una necesidad

potencial de aumentar las oportunidades de participación y de mejorar la inclusión en los procesos de toma de decisiones.

Tabla 9

Frecuencias descriptivas de criterios de las variables en estudio:

Criterios	Trabajo Colaborativo		clima Institucional	
	f	%	f	%
Nunca	0.2	1%	0.3	0.6%
Casi nunca	1.1	2%	1.1	2.4%
A veces	4.2	9%	4.2	9.3%
Casi siempre	9.5	21%	10.1	22.4%
Siempre	30.0	67%	29.3	65.2%
	45	100%	45	100%

El análisis de los datos revela que la mayoría de los participantes perciben tanto el Trabajo Colaborativo como el Clima Institucional de manera muy positiva, con altos porcentajes en las categorías "Siempre" y "Casi siempre". Las categorías "Nunca" y "Casi nunca" tienen frecuencias muy bajas, lo que indica una percepción general positiva de ambas variables en estudio. Las frecuencias bajas en las categorías "Nunca" y "Casi nunca" refuerzan esta percepción positiva. La alta frecuencia en las categorías "Siempre" y "Casi siempre" sugiere que ambas variables están bien implementadas y son bien recibidas en la institución estudiada. La ligera diferencia en la percepción de consistencia entre las dos variables puede ser un área de interés para futuras investigaciones, pero en general, los resultados reflejan un ambiente institucional favorable y un alto nivel de trabajo colaborativo.

3.3. Evaluar el nivel de relación que existe entre el trabajo colaborativo y el clima institucional.

Tabla 10

Prueba de normalidad del clima institucional (V1), y el trabajo colaborativo (V2).

	V1	V2
N	45	45
Perdidos	0	0
Media	89.7	87.3
Mediana	91	89
Desviación estándar	7.49	9.31
Mínimo	62	65
Máximo	100	100
W de Shapiro-Wilk	0.84	0.936
Valor p de Shapiro-Wilk	< .001	0.016

Los valores de W de Shapiro-Wilk para ambas variables están cercanos a 1, lo cual indica que los datos no están muy alejados de una distribución normal. Sin embargo, los valores p asociados son menores a 0.05, lo que indica que existe evidencia estadística suficiente para desechar la hipótesis nula de normalidad de manera altamente. Tapia & Cevallos (2021).

En otras palabras, se concluye que ambas variables no siguen una distribución normal:

- Para el Clima Institucional (V1), con un valor p de <.001, existe suficiente evidencia para afirmar que la distribución de esta variable no es normal.
- Para el Trabajo Colaborativo (V2), con un valor p de 0.016, también se concluye que la distribución de esta variable no es normal.

Tabla 11*Prueba de correlación entre la variable 1 y 2*

		v1	v2
V1	Rho de Spearman	—	
	gl	—	
	valor p	—	
V2	Rho de Spearman	0.53	—
	gl	43	—
	valor p	< .001	—

Nota. Software Jamovi

La prueba de Spearman, 0.53, indica una correlación positiva moderada entre el clima institucional y el trabajo colaborativo. Esto sugiere que a medida que mejora el clima institucional, también tiende a mejorar el trabajo colaborativo entre los docentes. El valor p es menor a 0.001, indicando que la correlación observada es estadísticamente significativa. Este resultado sugiere que la probabilidad de que la correlación observada sea resultado del azar es menor que 0.1%. Por lo tanto, podemos rechazar la hipótesis nula. Los resultados de la prueba de correlación de Spearman revelan una relación positiva y significativa entre el clima institucional y el trabajo colaborativo entre los docentes. Este hallazgo sugiere que un mejor clima institucional está asociado con niveles más altos de trabajo colaborativo.

Tabla 12*Correlación entre trabajo colaborativo y las dimensiones del clima institucional.*

		Trabajo colaborativo	Liderazgo	Motivación	Reciprocidad	Participación
V1	Rho de Spearman	—				
	gl	—				
	valor p	—				
D5	Rho de Spearman	0.62	—			
	gl	42	—			
	valor p	< .001	—			
D6	Rho de Spearman	0.483	0.528	—		
	gl	42	43	—		
	valor p	< .001	< .001	—		
D7	Rho de Spearman	0.533	0.638	0.67	—	
	gl	42	43	43	—	
	valor p	< .001	< .001	< .001	—	
D8	Rho de Spearman	0.251	0.422	0.489	0.782	—
	gl	42	43	43	43	—
	valor p	0.1	0.004	< .001	< .001	—

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman indican que existe una relación significativa y positiva entre el trabajo colaborativo y las dimensiones del clima institucional, particularmente con liderazgo, motivación y reciprocidad. La participación, aunque muestra una correlación positiva, no es estadísticamente significativa en este caso.

Estas correlaciones sugieren que mejorar las dimensiones del clima institucional puede tener un impacto positivo en el trabajo colaborativo entre los docentes. En particular, fortalecer estas dimensiones parece ser clave para fomentar un ambiente colaborativo efectivo. Zuñiga et al., (2021)

IV. DISCUSIÓN

El análisis de los resultados de esta investigación de acuerdo al objetivo general, demuestra una relación significativa entre el trabajo colaborativo (V1) y el clima institucional (V2) en una institución educativa secundaria de la provincia de Lambayeque. Los hallazgos respaldan la hipótesis de que un alto nivel de trabajo colaborativo entre los docentes contribuye a un clima institucional positivo, Al comparar estos resultados con estudios anteriores, encontramos similitudes con Quispe et al., (2023) al manifestar la relación que existe entre variable 1 y variable 2.

Estudios como el de García (2021) demuestran que un mal clima institucional afecta negativamente el desempeño de los docentes y, por ende, la calidad de la educación. Por lo tanto, mejorar el clima institucional a través del trabajo colaborativo no solo beneficia a los docentes, sino que también tiene un impacto positivo en los estudiantes y en toda la comunidad educativa.

Según la teoría del ajuste persona-ambiente de Schneider (1975), un buen ajuste entre las características del individuo y las del entorno laboral es crucial para el bienestar y desempeño de los empleados. En este contexto, el trabajo colaborativo actúa como un mecanismo que facilita este ajuste, mejorando la comunicación, la confianza y la cohesión entre los docentes, lo cual se refleja en un clima institucional más positivo.

Con respecto al primer objetivo específico, describir el proceso de validación y confiabilidad de los instrumentos del trabajo colaborativo y el clima institucional, Los resultados obtenidos de la validación de los cuestionarios muestran una consistencia alta y significativa, lo cual es crucial para garantizar la robustez de cualquier investigación. El valor de V de Aiken del trabajo colaborativo es 0.99 y del clima institucional es 1.00, lo que confirma la alta validez de los cuestionarios, respaldada por la evaluación de siete expertos. Este resultado sugiere que el instrumento es extremadamente adecuado para capturar con precisión datos confiables sobre las dimensiones de cada una de las variables en estudio dentro del contexto educativo, permitiendo una medición fiable y consistente. Al comparar estos resultados con estudios anteriores, encontramos similitudes con Correa (2022).

Los análisis de confiabilidad mediante los coeficientes Alfa de Cronbach y W de McDonald revelan que tanto el trabajo colaborativo como el clima institucional poseen una alta consistencia interna. Con valores de 0.805 y 0.848 para el trabajo colaborativo, y 0.889 y 0.897 para el clima institucional, respectivamente, estos resultados indican que los ítems a utilizar en los cuestionarios son coherentes y fiables. Comparativamente Plasencia (2023) muestra resultados similares con respecto a los cuestionarios con valores de Alfa de Cronbach de 0.865, 0.910.

Esta alta consistencia interna sugiere que los instrumentos miden de manera precisa las dimensiones investigadas, proporcionando una base sólida y confiable para interpretar los datos y las conclusiones del estudio.

De igual manera, en Guayaquil, Guarnizo (2020) subraya la importancia del trabajo colaborativo en el ámbito educativo, destacando que es esencial para enfrentar los retos y problemas que surgen. La cooperación entre los docentes facilita la identificación y el refuerzo de las áreas que requieren mejora en su desempeño profesional. Por otro lado, Quispe et al. (2023) afirman en su estudio realizado en Lima que el trabajo colaborativo promueve el establecimiento de relaciones interpersonales sólidas, cruciales para el crecimiento tanto profesional como personal de los individuos. Al interactuar y colaborar con sus colegas, los participantes tienen la oportunidad de mejorar sus habilidades en comunicación efectiva, manejo de conflictos y trabajo en equipo en la gestión educativa.

El trabajo colaborativo y el clima institucional están interrelacionados y tienen un impacto significativo en el rendimiento de los docentes y, en última instancia, en la calidad educativa. Las instituciones educativas deben fomentar activamente la colaboración entre los docentes y desarrollar un ambiente institucional positivo. Esto debe ser una parte integral de su estrategia para mejorar la enseñanza y el proceso de aprendizaje (Quispe et al., 2023).

El segundo objetivo, diagnosticar el nivel del trabajo colaborativo y el clima institucional, conceptualizado según las dimensiones de Johnson y Johnson (1999), Revela un panorama mayoritariamente positivo. La dimensión de Interdependencia Positiva destaca como especialmente fuerte, con un 91% calificándola como buena. Esto indica una comprensión y apreciación generalizada de la colaboración mutua y

la contribución individual al éxito colectivo. Además, Morí y Paredes (2023) indican que el trabajo en equipo constituye una herramienta muy poderosa que ayuda a fortalecer el clima organizacional y a realizar las actividades cotidianas de los empleados de manera eficaz y eficiente, logrando resultados muy positivos que repercuten en el funcionamiento adecuado de la institución

La dimensión de Interacción muestra un área de mejora potencial, con un 84% clasificándola como regular. Este hallazgo sugiere que podría ser beneficioso implementar estrategias para fomentar interacciones más frecuentes y efectivas entre los miembros del cuerpo docente, lo cual podría fortalecer aún más el tejido colaborativo dentro de la institución. Esto es coherente con lo manifestado por Guarnizo (2020), quien indica que la colaboración entre docentes permite identificar y fortalecer las áreas de necesidad o debilidad en su profesionalismo.

Las dimensiones de Liderazgo, Motivación, Reciprocidad y Participación muestran resultados mayoritariamente positivos. El 91% de los docentes considera el clima institucional como bueno, reflejando una percepción favorable del ambiente de trabajo en general. Estas dimensiones reciben calificaciones especialmente altas, lo que indica una sólida estructura organizativa y un alto grado de compromiso y apoyo entre los miembros del personal educativo. Comparado con el estudio realizado por Plascencia (2023), se concluye que el clima institucional ha cobrado una importancia considerable en las organizaciones que reconocen y aprecian el impacto del entorno laboral en el desempeño institucional. Este clima influye positivamente en el rendimiento, la motivación y la dedicación de los miembros, contribuyendo así a la consecución de los objetivos.

Sin embargo, la dimensión de Participación muestra una variabilidad significativa, con un 40% de los docentes calificándola como regular. Esto sugiere que existen oportunidades para mejorar la inclusión y la participación de los docentes en los procesos de toma de decisiones y en la implementación de iniciativas institucionales.

Con respecto a la tabla 9, el análisis de los datos revela que la mayoría de los participantes perciben tanto el Trabajo Colaborativo como el Clima Institucional de manera muy positiva, con altos porcentajes en las categorías "Siempre" y "Casi

siempre". Las categorías "Nunca" y "Casi nunca" presentan frecuencias muy bajas, lo que indica una percepción general positiva de ambas variables en estudio.

En el tercer objetivo Se aplica la prueba de normalidad para determinar la relación entre estas variables. La muestra consiste en 20 docentes de una institución educativa secundaria en Lambayeque. Los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para el clima institucional (V1) y el trabajo colaborativo (V2) muestran valores de W de 0.943 y 0.931, respectivamente, con valores p de 0.028 y 0.01. Estos resultados indican que ambas variables no siguen una distribución normal, ya que los valores p son menores a 0.05. Esto sugiere la necesidad de utilizar pruebas no paramétricas para analizar la relación entre estas variables. Al igual que en el estudio de Tapia y Cevallos (2021), se destaca la eficacia de la prueba de Shapiro-Wilk en estos resultados.

Con respecto a la tabla 11, el coeficiente de correlación de Spearman de 0.530 indica una correlación positiva moderada entre el clima institucional y el trabajo colaborativo. Esto sugiere que, a medida que mejora el clima institucional, también tiende a mejorar el trabajo colaborativo entre los docentes. El valor p es menor a 0.001, lo que indica que la correlación observada es estadísticamente significativa; por lo tanto, podemos rechazar la hipótesis nula. Los resultados de la prueba de correlación de Spearman revelan una relación positiva y significativa entre el clima institucional y el trabajo colaborativo entre los docentes de la institución educativa. Este hallazgo es consistente con el estudio de Moran et al. (2021), que obtuvo una correlación de 0.559, lo que también indica una relación positiva moderada.

Además, se explora la correlación entre el trabajo colaborativo y las dimensiones específicas del clima institucional. Los resultados indican correlaciones positivas significativas con liderazgo ($Rho = 0.528$, $p < 0.001$), motivación ($Rho = 0.638$, $p < 0.001$) y reciprocidad ($Rho = 0.670$, $p < 0.001$). Estas dimensiones juegan un papel crucial en la configuración de un entorno propicio para la colaboración efectiva entre los docentes.

Los resultados de este estudio revelan una correlación positiva y significativa entre el trabajo colaborativo y el clima institucional. Específicamente, se encuentra

que, a medida que mejora el clima organizacional, también aumenta el nivel de colaboración entre los docentes. Esta relación sugiere que fortalecer las dimensiones del clima institucional, como el liderazgo y la motivación, puede potenciar el trabajo colaborativo en la institución educativa.

El trabajo colaborativo entre docentes se reconoce como un componente fundamental para mejorar la calidad educativa Quispe et al. (2023). Este estudio reafirma que la colaboración entre pares no solo fortalece las habilidades profesionales individuales, sino que también enriquece el ambiente de aprendizaje al fomentar la creatividad, el pensamiento crítico y la innovación (UNESCO, 2017). Estas habilidades son esenciales para enfrentar los desafíos educativos actuales y preparar a los estudiantes para un futuro incierto. Por otro lado, un clima institucional positivo juega un papel crucial en el desarrollo profesional de los docentes. Un ambiente institucional favorable promueve la confianza, el respeto y la comunicación abierta entre los miembros, factores que contribuyen significativamente a la satisfacción laboral y al compromiso con la institución Alban et al. (2020).

Particularmente, el liderazgo efectivo dentro de la institución educativa se destaca como un predictor clave del trabajo colaborativo, influyendo en la dirección estratégica y el apoyo necesario para promover la cooperación entre colegas. Del mismo modo, la motivación y la reciprocidad muestran una fuerte asociación, subrayando la importancia de incentivar la participación activa y el intercambio equitativo de conocimientos y recursos entre los miembros del equipo docente Corredor et al. (2021).

Finalmente, este estudio contribuye directamente al logro del ODS 4 (UNESCO, 2017), que busca garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad para todos. Al mejorar el trabajo colaborativo y el clima institucional en las escuelas, se promueve un ambiente propicio para el aprendizaje efectivo, la innovación pedagógica y el desarrollo de habilidades críticas en los estudiantes.

V. CONCLUSIONES

Los hallazgos indican de acuerdo al objetivo general la relación entre el trabajo colaborativo y el clima institucional en la institución educativa secundaria de la provincia de Lambayeque, se perciben de manera positiva. Los docentes valoran en su mayoría la interacción, la interdependencia positiva, la responsabilidad individual, las habilidades sociales, el liderazgo, la motivación, la reciprocidad y la participación. De acuerdo a los objetivos específicos se puede concluir lo siguiente:

La validación de los instrumentos utilizados para medir el trabajo colaborativo y el clima institucional demostró una alta fiabilidad, proporcionando una base sólida para los resultados obtenidos. Asimismo, se observó una alta consistencia interna de las dimensiones de ambas variables.

Los análisis de confiabilidad mediante los coeficientes Alfa de Cronbach y W de McDonald revelaron que tanto el trabajo colaborativo como el clima institucional poseen una alta consistencia interna. Con valores de 0.831 y 0.875 para el trabajo colaborativo, y 0.889 y 0.897 para el clima institucional, respectivamente, estos resultados indican que los ítems utilizados en los cuestionarios son coherentes y fiables.

Los hallazgos revelaron una correlación positiva moderada entre el trabajo colaborativo y el clima institucional (Rho de Spearman = 0.53, $p < 0.001$), lo que indica que un mejor clima institucional está asociado con niveles más altos de trabajo colaborativo entre los docentes

La relación entre el trabajo colaborativo y el clima institucional es fundamental para el desarrollo de un entorno educativo efectivo y positivo. Los hallazgos de esta investigación subrayan la necesidad de fomentar prácticas colaborativas entre los docentes para mejorar el clima institucional, lo cual repercutirá en una mejor calidad de la educación y un mayor bienestar para todos los miembros de la institución educativa. Los resultados destacan la importancia de cultivar un clima organizacional que promueva la confianza, el respeto y la comunicación abierta, elementos fundamentales para fomentar el trabajo en equipo y la colaboración efectiva entre los docentes

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere al equipo directivo crear espacios y momentos en los que los docentes puedan interactuar, tanto para avanzar en el trabajo institucional como para participar en actividades de confraternidad que promuevan la colaboración entre colegas. Esto contribuirá a mejorar el clima organizacional.

Desarrollo Profesional y Capacitación: Implementar programas de capacitación enfocados en habilidades colaborativas y metodologías de trabajo en equipo. Esto puede fortalecer las habilidades de comunicación, confianza y cohesión entre los docentes.

Políticas Institucionales: Establecer políticas que fomenten la colaboración entre los docentes, como la creación de espacios y tiempos específicos para reuniones colaborativas, la definición de incentivos para el trabajo en equipo y la integración de objetivos colaborativos en las evaluaciones de desempeño.

Liderazgo y Cultura Organizacional: Promover una cultura de colaboración y apoyo mediante un liderazgo participativo que involucre a los docentes en la toma de decisiones, fomente la comunicación abierta y el respeto mutuo.

Realizar encuestas de manera regular para evaluar el nivel de satisfacción de los docentes, con el objetivo de implementar medidas correctivas de manera oportuna y adecuada, evitando así el deterioro de las relaciones interpersonales.

Se recomienda a las instituciones educativas implementar estrategias orientadas a mejorar el liderazgo educativo, fomentar la motivación intrínseca entre los docentes y promover prácticas de reciprocidad que apoyen la colaboración y el aprendizaje mutuo. Además, es crucial facilitar oportunidades de participación significativa en la toma de decisiones y la planificación curricular, lo cual puede fortalecer aún más el sentido de pertenencia y compromiso dentro del entorno escolar.

Se sugiere a los investigadores interesados en el tema del presente informe explorar nuevos estudios desde diferentes contextos educativos y con diversos diseños para obtener un entendimiento más profundo de las variables examinadas..

REFERENCIAS

- Yunginger Hernández, K. (2019). Desarrollo profesional docente, trabajo colaborativo y Red Escolar: un estudio de caso del Comité de Educadoras de Párvulos de Lo Prado. *Revista Educación Las Américas*, 8, 1-19. <https://doi.org/10.35811/rea.v8i0.2>
- Alvarado-García PAA. Clima laboral y satisfacción con la vida en trabajadores de una universidad pública. *UCV Sci. Biomed.* 2021; 4(2): 17-26 DOI: <https://doi.org/10.18050/ucvscientiabiomedica.v4i2.02>
- León Quispe, K., Santos Sebrían, A., & Alonzo Yaranga, L. (2023). El trabajo colaborativo en la educación. Horizontes. *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(29), 1423–1437. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.602>
- Ruiz Mori, I., & Villar Paredes, E. (2023). Trabajo colaborativo, un desafío desde aulas virtuales: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 11172-11188. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5329
- Cueva Bravo , A. M. (2020). Trabajo colaborativo docente y su impacto en la gestión pedagógica. *Ciencia Y Educación*, 1(1), 19-24. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0101202002>
- Yaxón Batén, S. E. (2020). Aprendizaje Colaborativo con TiC's en la Educación Superior. *Revista Científica Internacional*, 3(1), 131–137. <https://doi.org/10.46734/revcientifica.v3i1.29>
- González García, G. (2021). Incidencia del trabajo colaborativo de docentes universitarios en el contexto de la acreditación internacional. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, 11(22). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.834>
- Nina-Cuchillo, J., Ruiz Dextre, J. F., Nina-Cuchillo, E. E., & Sánchez Aguirre, F. de M. (2024). Clima institucional en el desempeño docente en una institución educativa pública de Lima, Perú. *Revista San Gregorio*, 1(57), 56–72. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i57.2346>

- Pinedo Dávila, C. J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Clima organizacional en el desempeño organizacional de las instituciones públicas. *Horizonte empresarial*, 7(2), 213–226. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i2.1486>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Tantaléan González, O. M., Tasayco Jala, A. A., Delgado Osos, R. E., & Marujo Serna, M. del P. (2022). Liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del Perú. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 6(25), 1649–1662. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.443>
- Rugel-Sono, J. L., Esteves-Fajardo, Z. I., & Tamariz-Núnjar, H. O. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 4–19. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Paredes-Zempual, Daniel, Ibarra-Morales, Luis Enrique, & Moreno-Freites, Zahira Esther. (2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. *Investigación administrativa*, 50(127), 12705. Epub 02 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.35426/iav50n127.05>
- Mendoza-Vargas, Juan M., Burbano-Pantoja, Víctor M., & Mendoza-Vargas, Hugo H.. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial LAEMCO en Tunja (Colombia). *Información tecnológica*, 33(6), 157-166. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- León Quispe, K., Santos Sebrián, A., & Alonzo Yaranga, L. (2023). El trabajo colaborativo en la educación. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(29), 1423–1437. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.602>
- Schneider, B. (1975). Organizational climate: an essay. *Personnel Psychology*, 28(4), 447-479

- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Pintado Guarnizo, L. del C. (2022). Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes para la mejora de la calidad educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 9784-9793. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4101
- Revelo-Sánchez, C. A. Collazos-Ordoñez, y J. A. Jiménez-Toledo, El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *TecnoLógicas*, vol. 21, no. 41, pp. 115-134, 2018
- Yunginger Hernández, K. (2019). Desarrollo profesional docente, trabajo colaborativo y Red Escolar: un estudio de caso del Comité de Educadoras de Párvulos de Lo Prado. *Revista Educación Las Américas*, 8, 1-19. <https://doi.org/10.35811/rea.v8i0.2>
- León Quispe, K., Santos Sebrían, A., & Alonzo Yaranga, L. (2023). El trabajo colaborativo en la educación. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(29), 1423–1437. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.602>
- Ruiz Mori, I., & Villar Paredes, E. (2023). Trabajo colaborativo, un desafío desde aulas virtuales: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 11172-11188. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.5329
- Medios virtuales para el trabajo colaborativo entre docentes: una revisión sistemática (E. L. Romero Torres, E. M. Andrade Díaz, R. Oblitas Paucar, & A. Pacheco Saavedra , Trans.). (2022). *Alpha Centauri*, 3(3), 27-35. <https://doi.org/10.47422/ac.v3i3.86>
- Magallanes Palomino, Y. V., Donayre Vega, J. A., Gallegos Elias, W. H., & Maldonado Espinoza, H. (2022). Llanguage in the socio-cultural context, from the perspective of lev vygotsky. En *Las ciencias humanas y el análisis sobre*

fenómenos sociales y culturales (1.^a ed., pp. 136-147). Atena Editora.
<https://doi.org/10.22533/at.ed.73422141213>

JOHNSON El aprendizaje cooperativo en el aula.pdf [Microsoft Word - El aprendizaje cooperativo en el aula completo.doc \(ucm.es\)](#)

Aliaga Cruz, R., Ávila Arias, R. N., Acevedo Lemus, V. G., & Céspedes Chauca, M. de J. (2022). Trabajo colaborativo: Un reto en la formación docente. *Educación*, 28(1), e2533.
<https://doi.org/10.33539/educacion.2022.v28n1.2533>

Gonnet, Juan Pablo. (2020). ¿Por qué la interacción? Una reconstrucción de los escritos tempranos de Erving Goffman. *Revista Reflexiones*, 99(1), 168-188. <https://dx.doi.org/10.15517/rr.v99i1.35308>

Ortúzar, María Graciela De. (2016). Responsabilidad social vs. responsabilidad individual en salud. *Revista de Bioética y Derecho*, (36), 23-36. <https://dx.doi.org/10.1344/rbd2016.36.15374>

González Moreno, A., y Molero Jurado, M. del M. (2021). Las habilidades sociales y su relación con otras variables en la etapa de la adolescencia: una revisión sistemática. *Revista Iberoamericana de psicología*, 15(1), 113–123.
<https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.15111>

Esteves Villanueva, A. R., Paredes Mamani, R. P., Calcina Condori, C. R., & Yapuchura Saico, C. R. (2020). Habilidades Sociales en adolescentes y Funcionalidad Familiar. *Comuni@cción: Revista De Investigación En Comunicación Y Desarrollo*, 11(1), 16-27. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.392>

Iglesias Armenteros, Annia Lourdes, & Torres Esperón, Julia Maricela. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=es.

Daza Corredor, A., Beltrán García, L. de J., & Silva Rodríguez, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76.
<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

Paredes-Zempual, Daniel, Ibarra-Morales, Luis Enrique, & Moreno-Freites, Zahira Esther. (2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y

- medianas empresas. *Investigación administrativa*, 50(127), 12705. Epub 02 de marzo de 2021. <https://doi.org/10.35426/iav50n127.05>.
- More Espinoza, Renzo Augusto, & Morey Guevara, Marco Osias. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe2), 00006. Epub 21 de abril de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>.
- Chuman Vasquez, R. M. (2023). Liderazgo transformacional directivo y motivación laboral en docentes de una Institución Educativa Privada de Lima: Managerial transformational leadership and work motivation in teachers of a Private Educational Institution of Lima. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(1), 3713–3727. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.521>
- Calvo, Patrici. (2020). Ética de la reciprocidad: La dimensión comunicativa ... y afectiva de la cooperación humana. *Revista de filosofía*, 77, 67-82. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-43602020000100067>
- Martínez Espinoza, Manuel Ignacio. (2022). La participación: sus trayectorias analíticas y una propuesta de modelo para su investigación en los estudios políticos. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 67(244), 309-334. Epub 17 de abril de 2023. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2022.244.77584>
- Rugel-Sono, J. L., Esteves-Fajardo, Z. I., & Tamariz-Núnjar, H. O. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 4–19. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa <https://www.redalyc.org/journal/1800/180062056013/html/>
- Blanco López, S., Cerdas Montano, V., & Garcia Martínez, J. A. (2020). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 45(1), 183–199. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>

- Olivera-Garay, Yuliana Janette, Leyva-Cubillas, Laura Lorena, & Napán-Yactayo, Ana Cecilia. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. Epub 00 de agosto de 2021. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Ramos Guachalla, Cristhian Edgar. (2023). La investigación básica como propuesta de línea de investigación en psicología. *Revista de Investigacion Psicologica*, (30), 151-161. Epub 00 de diciembre de 2023. <https://doi.org/10.53287/wrtc9638pi23r>
- Sánchez Flores, Fabio Anselmo. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Guevara Alban, G. P., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Edson Jorge Huairé Inacio (2019). Método de investigación. Material de clase. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huairé.inacio/35>
- Revelo-Sánchez, C. A. Collazos-Ordóñez, y J. A. Jiménez-Toledo, «El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura», *TecnoL.*, vol. 21, n.º 41, pp. 115–134, ene. 2018
- Iglesias Armenteros, Annia Lourdes, & Torres Esperón, Julia Maricela. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), . Epub 01 de marzo de 2018. Recuperado en 06 de junio de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=es.
- Espinoza Freire, Eudaldo Enrique. (2018). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I. *Conrado*, 14(Supl. 1), 39-49. Epub 03 de diciembre de 2018. Recuperado en 06 de junio de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000500039&lng=es&tlng=es
- Herrero-Corona, L. (2021). Modelo predictivo para la selección de técnica de medición de la opinión pública. *The Anáhuac Journal*, 21(2), 50–77. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2021.v21n2.02>
- Escofet, Anna, Folgueiras, Pilar, Luna, Ester, & Palou, Berta. (2016). Elaboración y validación de un cuestionario para la valoración de proyectos de aprendizaje-

- servicio. *Revista mexicana de investigación educativa*, 21(70), 929-949. Recuperado en 06 de junio de 2024, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662016000300929&lng=es&tlng=es.
- Sagaró del Campo, Nelsa María, & ZamoraMatamoros, Larisa. (2020). Técnicas estadísticas para identificar posibles relaciones bivariadas. *Revista Cubana de Anestesiología y Reanimación*, 19(2), . Epub 20 de mayo de 2020. Recuperado en 06 de junio de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-67182020000200008&lng=es&tlng=es.
- Oviedo, Heidi Celina, & Campo-Arias, Adalberto. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. Retrieved July 22, 2024, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es.
- López Fernández, R., Avello Martínez, R., Palmero Urquiza, D., Sánchez Gálvez, S., & Quintana Álvarez, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2(Sup)), 441-450. Recuperado de <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- Tapia Carlos Ernesto Flores & Cevallos Karla Lissette Flores (2021), Societas. *Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas* <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/html/index.html>
- Apaza Zúñiga E, Cazorla Chambi., *Revista de Investigaciones Veterinarias del Perú* <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/veterinaria/article/view/22908>
- Trabajo colaborativo virtual como estrategia adaptativa en la educación universitaria peruana en tiempos de pandemia. (2022). *Journal of the Academy*, 6, 127-143. <https://doi.org/10.47058/joa6.8>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de operacionalización

Variable Trabajo colaborativo

Definición conceptual El trabajo colaborativo se define como un proceso en el cual cada individuo amplía sus conocimientos más allá de lo que podría lograr de manera aislada. Este enriquecimiento es producto de la interacción dinámica entre los miembros del equipo. (Revelo-Sánchez et al., 2018).

Definición operacional: El trabajo colaborativo docente se refiere a la cooperación efectiva y coordinada entre los profesores de una institución educativa para lograr objetivos comunes. Esta variable será medida mediante los siguientes indicadores:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Trabajo Colaborativo	Interdependencia positiva	<ul style="list-style-type: none"> • Facilita el desarrollo de las tareas • Realizar tareas juntos • Ayuda a lograr sus objetivos • Contribuye al éxito del equipo • La cooperación es esencial para el trabajo 	Ordinal
	Interacción	<ul style="list-style-type: none"> • Influencias recíprocas son importantes • Considera que las dinámicas de equipo influyen • Participantes en un proyecto de trabajo colaborativo • Proceso continuo mejora el trabajo colaborativo • Has experimentado una falta de comunicación • Intercambio de información es necesario 	Escala de Likert (N) Nunca (CN) Casi nunca (AV) A veces
	Responsabilidad individual	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad individual influye en el trabajo • Asumir responsabilidades es fundamental • Comportamientos positivos favorecen • Falta de compromiso • La organización facilita el trabajo 	(CS) Casi siempre (S) Siempre

	Habilidades sociales	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones efectiva • Respetar las necesidades de los miembros. • Relaciones interpersonales influyen en el trabajo • Ambiente laboral afecta el trabajo • Resolución de conflictos es esencial en un equipo • Satisfacción laboral es importante para el bienestar 	
--	----------------------	--	--

Variable Clima institucional

Definición conceptual Se define como un elemento crucial a tener en cuenta en los procesos de gestión, cambio e innovación dentro de una organización. Su impacto inmediato lo convierte en un factor de gran relevancia, influyendo tanto en los procesos como en los resultados (Iglesias et al., 2018).

Definición operacional: Se define a través de la evaluación de diversos indicadores específicos que reflejan la calidad y la efectividad de la práctica docente. Estos indicadores incluyen:

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Institucional	Liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> • La capacidad de los líderes impacta. • Comunicación efectiva puede influir en el clima. • Objetivos colectivos mejora el clima • Clima institucional positivo contribuye a la eficacia organizacional. • Establecer metas claras y alcanzables. 	Ordinal Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
	Motivación.	<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa del personal influye en el clima • Esfuerzo contribuye a mejorar la motivación • Logro de los objetivos institucionales. • Proporcionar estímulos adecuados • Promover la actividad colaborativa 	
	Reciprocidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta de mejora del clima institucional • Participación activa de los docentes en la toma de decisiones • Lograr resultados óptimos en tu institución • Responsabilidades dentro de la institución • Comparten información y recursos de manera efectiva 	
	Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Integración y colaboración entre los miembros • Alto nivel de compromiso por parte de los miembros • Oportunidades que promueven la motivación • Colaboración entre los miembros de la institución • Procesos de toma de decisiones dentro de la institución 	

Anexo 02. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO COLABORATIVO

Estimada(o) docentes (a). el presente instrumento es anónimo; tiene como objetivo recopilar información sobre el trabajo colaborativo y su relación con el clima institucional de los docentes en una institución educativa.

El propósito de esta encuesta es identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias e indicadores que contribuyan a mejorar las condiciones de trabajo colaborativo

Las respuestas son de carácter confidencial, estando de antemano muy agradecido con sus respuestas. Marque con un aspa (x) la casilla que considere que se ajuste a su criterio.

Se agradece sinceramente su colaboración. Sus respuestas serán evaluadas en base a la siguiente escala de valoración:

N	CN	AV	CS	S
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	RESPUESTAS				
		N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Interdependencia positiva						
1	¿Consideras que el trabajo colaborativo facilita el desarrollo de las tareas en tu lugar de trabajo?					
2	¿Considera que es beneficioso realizar tareas juntos en un enfoque colaborativo?					
3	¿Cree que el trabajo colaborativo ayuda a lograr sus objetivos?					
4	¿Cree que el trabajo colaborativo contribuye al éxito del equipo?					
5	¿Considera usted que la cooperación es esencial para el trabajo colaborativo?					
Dimensión: Interacción						
6	¿Considera que las influencias recíprocas son importantes?					
7	¿Considera que las dinámicas de equipo influyen?					
8	¿Consideras que coordinar y planificar es el papel más importante de los participantes en un proyecto de trabajo colaborativo?					
9	¿Cree que un proceso continuo mejora el trabajo colaborativo?					
10	¿Cuántas veces has experimentado una falta de comunicación efectiva dentro del equipo?					
Dimensión: Responsabilidad individual						
11	¿Piensa que la capacidad individual influye en el trabajo colaborativo?					
12	¿Piensa que asumir responsabilidades es fundamental					

	para el trabajo colaborativo?					
13	¿Cree que los comportamientos positivos favorecen el trabajo colaborativo?					
14	¿Cuántas veces has sentido que hay una falta de compromiso por parte de algunos miembros del equipo?					
15	¿Cree que la organización facilita el trabajo colaborativo?					
Dimensión: Habilidades sociales						
16	¿Piensa que la toma de decisiones efectiva es crucial para el trabajo colaborativo?					
17	¿Piensa que respetar las necesidades de los miembros del equipo es fundamental?					
18	¿Cree que las relaciones interpersonales influyen en el trabajo colaborativo?					
19	¿Cree que el ambiente laboral afecta el trabajo colaborativo?					
20	¿Considera que la resolución de conflictos es esencial en un equipo de trabajo?					

Edad:

Sexo: M () F ()

Muchas gracias por su tiempo

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimada(o) docentes (a). El presente instrumento es anónimo; tiene como objetivo recopilar información sobre el trabajo colaborativo y su relación con el clima institucional de los docentes en una institución educativa.

El propósito de esta encuesta es identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias e indicadores que contribuyan a mejorar el clima institucional en docentes.

Las respuestas son de carácter confidencial, estando de antemano muy agradecido con sus respuestas. Marque con un aspa (x) la casilla que considere que se ajuste a su criterio.

Se agradece sinceramente su colaboración. Sus respuestas serán evaluadas en base a la siguiente escala de valoración:

N	CN	AV	CS	S
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	RESPUESTAS				
		N	CN	AV	CS	S
Dimensión: Liderazgo						
1	La capacidad de los líderes impacta en el clima institucional.					
2	La comunicación efectiva puede influir en el clima institucional.					
3	Trabajar los objetivos colectivos mejora el clima institucional en tu organización.					
4	¿Consideras que un clima institucional positivo contribuye a la eficacia organizacional de tu institución educativa?					
5	Establecer metas claras y alcanzables es para mejorar el clima institucional en tu organización.					
Dimensión: Motivación						
6	La participación activa del personal influye en el clima institucional.					
7	El reconocimiento del esfuerzo contribuye a mejorar la motivación en el clima institucional.					
8	El logro de los objetivos institucionales está relacionado con un clima institucional positivo en tu organización.					
9	¿Piensas que proporcionar estímulos adecuados puede influir en el clima institucional?					
10	Promover la actividad colaborativa puede impactar positivamente en el clima institucional.					
Dimensión: Reciprocidad						
11	Consideras que una propuesta de mejora del clima institucional puede contribuir a fortalecer el desempeño docente en tu institución educativa.					
12	La participación activa de los docentes en la toma de decisiones y en las actividades de la institución educativa influye en el clima institucional.					

13	Consideras que un clima institucional positivo es para lograr resultados óptimos en tu institución educativa.					
14	¿Consideras que las responsabilidades dentro de la institución están claramente definidas y distribuidas equitativamente?					
15	Consideras que los miembros de la institución comparten información y recursos de manera efectiva entre sí					
Dimensión: Participación						
16	La integración y colaboración entre los miembros de la institución educativa influye en el clima institucional.					
17	Un alto nivel de compromiso por parte de los miembros de la institución, mejoraría sus responsabilidades y objetivos organizacionales					
18	¿Consideras que la institución debe ofrecer incentivos y oportunidades que promueven la motivación de los empleados?					
19	¿Consideras que debe existir un ambiente propicio para la colaboración entre los miembros de la institución?					
20	¿Crees que se debe fomentar la participación de los docentes en los procesos de toma de decisiones dentro de una institución?					

Edad:

Sexo: M () F ()

Muchas gracias por su tiempo

Anexo 03: Validación de expertos

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el trabajo colaborativo
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel del trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Gustavo Balladares Quispe
Documento de identidad	16735748
Años de experiencia en el área	25
Máximo Grado Académico	Doctor en Educación
Nacionalidad	Peruano
Institución	I.E "San Juan" - Íllimo
Cargo	Subdirector
Número telefónico	945139242
Firma	 <p>Subdirector I.E San Juan - Íllimo Dr. Gustavo Balladares Quispe DNI 16735748</p>
Fecha	13 Junio de 2024

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el clima Institucional
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel del clima institucional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Gustavo Balladares Quispe
Documento de identidad	16735748
Años de experiencia en el área	25
Máximo Grado Académico	Doctor en Educación
Nacionalidad	Peruano
Institución	I.E "San Juan" - Íllimo
Cargo	Subdirector
Número telefónico	945139242
Firma	
Fecha	13 Junio de 2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	BALLADARES QUISPE
Nombres	GUSTAVO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16735748

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN S.A.C.
Rector	DR. HUBER EZEQUIEL RODRIGUEZ NOMURA
Secretario General	MG. JOSE LAZARO LIZA SANCHEZ
Director De La Escuela De Posgrado	MG JULIO AUGUSTO VALDIVIA RIOS

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	29/04/22
Resolución/Acta	R.R.N°023-2022/US5
Diploma	US504820
Fecha Matricula	23/08/2015
Fecha Egreso	31/08/2018

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Setiembre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0000091129

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2009-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el trabajo colaborativo
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel del trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Iván Orlando Suyon Santos
Documento de identidad	47621897
Años de experiencia en el área	11
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de la Educación
Nacionalidad	peruano
Institución	N° 11538
Cargo	Director
Número telefónico	938628540
Firma	
Fecha	Ferreñafe 14, de Junio del 2024

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el clima Institucional
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel del clima institucional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Iván Orlando Suyon Santos
Documento de identidad	47621897
Años de experiencia en el área	11
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de la Educación
Nacionalidad	peruano
Institución	N° 11538
Cargo	Director
Número telefónico	938628540
Firma	  Mg. Iván O. Suyón Santos DIRECTOR
Fecha	Ferreñafe 14, de Junio del 2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SUYÓN SANTOS**
Nombres **IVAN ORLANDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **47621897**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **ENRIQUE WILFREDO CARPENA VELASQUEZ**
Secretario General **FREDY SAENZ CALVAY**
Directora Escuela De Posgrado **OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON
MENCION EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA**
Fecha de Expedición **19/07/22**
Resolución/Acta **331-2022-CU**
Diploma **UNPRG-EPG-2022-0217**
Fecha Matrícula **23/05/2016**
Fecha Egreso **17/12/2017**

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Setiembre de 2024



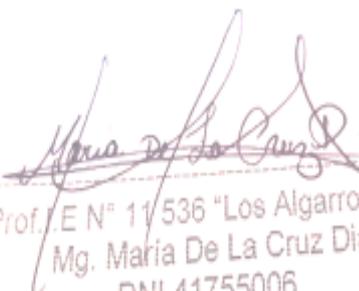
CÓDIGO VIRTUAL 0002091149

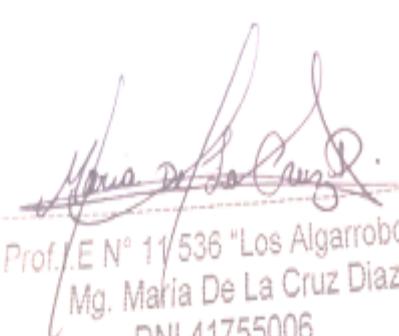
ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el trabajo colaborativo
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel del trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	María Jesús Elsa De La Cruz Díaz
Documento de identidad	41755006
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E Los Algarrobos ^{****} -Zaranda
Cargo	Docente de aula
Número telefónico	957250324
Firma	 Prof. I.E N° 11/536 "Los Algarrobos"-Zaranda Mg. María De La Cruz Díaz DNI 41755006
Fecha	21 de junio del 2024

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el clima Institucional
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel del clima institucional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	María Jesús Elsa De La Cruz Díaz
Documento de identidad	41755006
Años de experiencia en el área	10 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E Los Algarrobos ^{****} -Zaranda
Cargo	Docente de aula
Número telefónico	957250324
Firma	 <p>Prof. I.E N° 11 536 "Los Algarrobos"-Zaranda Mg. María De La Cruz Díaz DNI 41755006</p>
Fecha	21 de junio del 2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	DE LA CRUZ DIAZ
Nombres	MARIA JESUS ELSA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41755006

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	09/06/17
Resolución/Acta	0164-2017-UCV
Diploma	052-011151
Fecha Matrícula	06/01/2014
Fecha Egreso	30/12/2015

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Setiembre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002091164

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Nombre del instrumento	Cuestionario de trabajo colaborativo
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel del trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Iris Yulissa Montalvan Labrin
Documento de identidad	47214708
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. 212 "Carmelitas"
Cargo	Docente
Número telefónico	950043882
Firma	 Mg. Iris Yulissa Montalvan Labrin DNI 47214708 Docente
Fecha	Chiclayo 14, de Junio del 2024

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el clima Institucional
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel del clima institucional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Iris Yulissa Montalvan Labrin
Documento de identidad	47214708
Años de experiencia en el área	4 años
Máximo Grado Académico	Magister en Administración de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. 212 "Carmelitas"
Cargo	Docente
Número telefónico	950043882
Firma	 Mg. Iris Yulissa Montalvan Labrin DNI 47214708 Docente
Fecha	Chiclayo 14, de Junio del 2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MONTALVAN LABRIN**
Nombres **IRIS YULISSA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **47214708**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**
Fecha de Expedición **21/02/22**
Resolución/Acta **0067-2022-UCV**
Diploma **052-149300**
Fecha Matrícula **31/08/2020**
Fecha Egreso **31/01/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Setiembre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002091177

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el trabajo colaborativo
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel del trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Jorge Francisco Primo Ordóñez
Documento de identidad	17414368
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Dr. En Gestión pública y gobernabilidad
Nacionalidad	Peruana
Institución	Escuela de educación superior pedagógica, Mn- Francisco Gonzales Burga"
Cargo	Coordinador pedagógico de Secundaria Coordinación de Investigación-UFC
Número telefónico	930929454
Firma	
Fecha	14-06-24

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el clima Institucional
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel del clima institucional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Jorge Francisco Primo Ordóñez
Documento de identidad	17414368
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Dr. En Gestión pública y gobernabilidad
Nacionalidad	Peruana
Institución	Escuela de educación superior pedagógica, Mn-Francisco Gonzales Burga"
Cargo	Coordinador pedagógico de Secundaria Coordinación de Investigación-UFC
Número telefónico	930929454
Firma	
Fecha	14-06-24



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PRIMO ORDOÑEZ
Nombres	JORGE FRANCISCO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17414368

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	11/04/22
Resolución/Acta	0169-2022-UCV
Diploma	052-156702
Fecha Matrícula	01/04/2019
Fecha Egreso	30/01/2022

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Setiembre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002091195

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el trabajo colaborativo
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel del trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Walter Manuel CHANAME CASAS
Documento de identidad	17407546
Años de experiencia en el área	40
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	Peruano
Institución	Escuela de educación superior pedagógica pública Monseñor Francisco Gonzales Burga - Ferreñafe
Cargo	Docente Formador
Número telefónico	959374497
Firma	 <p>Dr. Walter Manuel Chanamé Casas Profesor responsable de la práctica e investigación</p>
Fecha	13 DE JUNIO DEL 2024

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el clima Institucional
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel del clima institucional de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Walter Manuel Chanamé Casas
Documento de identidad	17407546
Años de experiencia en el área	40 años
Máximo Grado Académico	DOCTOR
Nacionalidad	PERUANA
Institución	Escuela de educación superior pedagógica pública Monseñor Francisco Gonzales Burga - Ferreñafe
Cargo	Docente Formador
Número telefónico	959374497
Firma	 <p>Dr. Walter Manuel Chanamé Casas Profesor responsable de la práctica e investigación</p>
Fecha	13 JUNIO 2024



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CHANAME CASAS**
Nombres **WALTER MANUEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17407546**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**
Fecha de Expedición **06/05/17**
Resolución/Acta **0110-2017-UCV**
Diploma **052-009253**
Fecha Matrícula **30/03/2013**
Fecha Egreso **30/07/2014**

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Setiembre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002091213

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el trabajo colaborativo
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel del trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Luis Manuel Suclupe Quevedo
Documento de identidad	DNI. 17401905
Años de experiencia en el área	45
Máximo Grado Académico	Dr. En Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Monseñor Francisco Gonzales Burga de Lambayeque Escuela de Post Grado de la Universidad "César Vallejo" – Filial Chimbote
Cargo	Jefe de la Unidad de Investigación, Docente a tiempo parcial en Investigación
Número telefónico	979276728
Firma	
Fecha	2024 – 07 - 04

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir el clima institucional
Objetivo del instrumento	Diagnosticar el nivel del trabajo colaborativo de los docentes en una institución educativa.
Nombres y apellidos del experto	Luis Manuel Suclupe Quevedo
Documento de identidad	DNI. 17401905
Años de experiencia en el área	45
Máximo Grado Académico	Dr. En Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Monseñor Francisco Gonzales Burga de Lambayeque Escuela de Post Grado de la Universidad "César Vallejo" – Filial Chimbote
Cargo	Jefe de la Unidad de Investigación, Docente a tiempo parcial en Investigación
Número telefónico	979276728
Firma	
Fecha	2024 – 07 - 04



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Registro y Reconocimiento
de Grados y Títulos e Información
Universitaria

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Registro y Reconocimiento de Grados y Títulos e Información Universitaria, a través del Ejecutivo (e) de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SUCLUPE QUEVEDO
Nombres	LUIS MANUEL
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17401905

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN EDUCACION
Fecha de Expedición	23/03/15
Resolución/Acta	0192-2015-UCV
Diploma	UCV03322
Fecha Matrícula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Setiembre de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0002091226

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO (e)
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

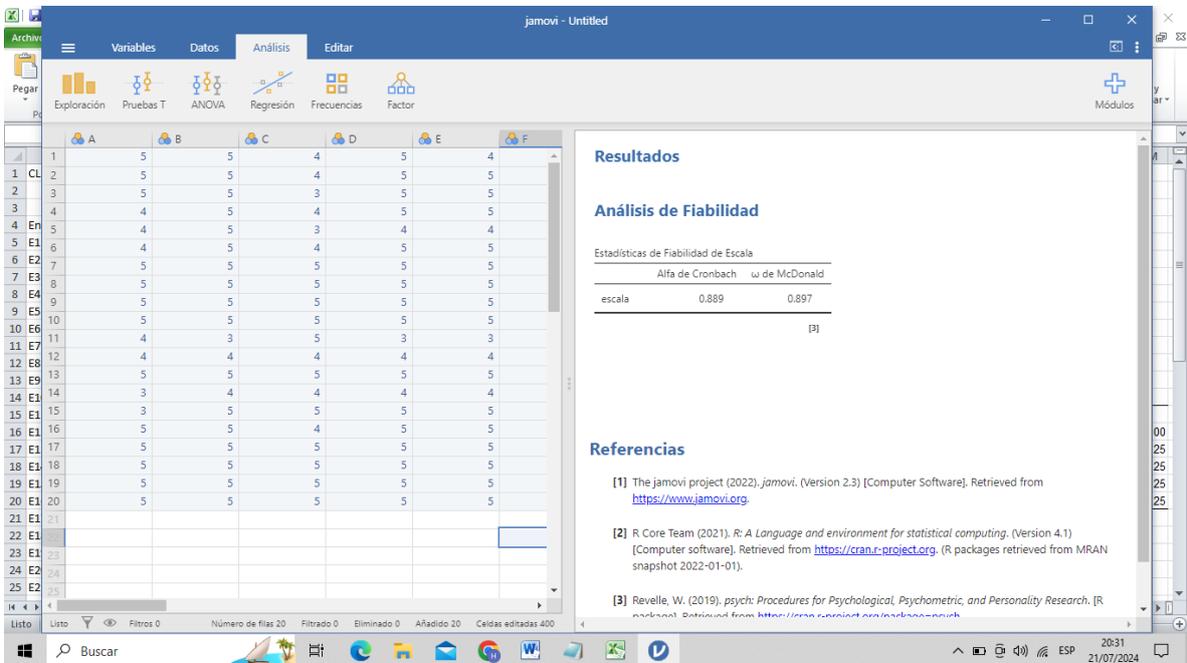
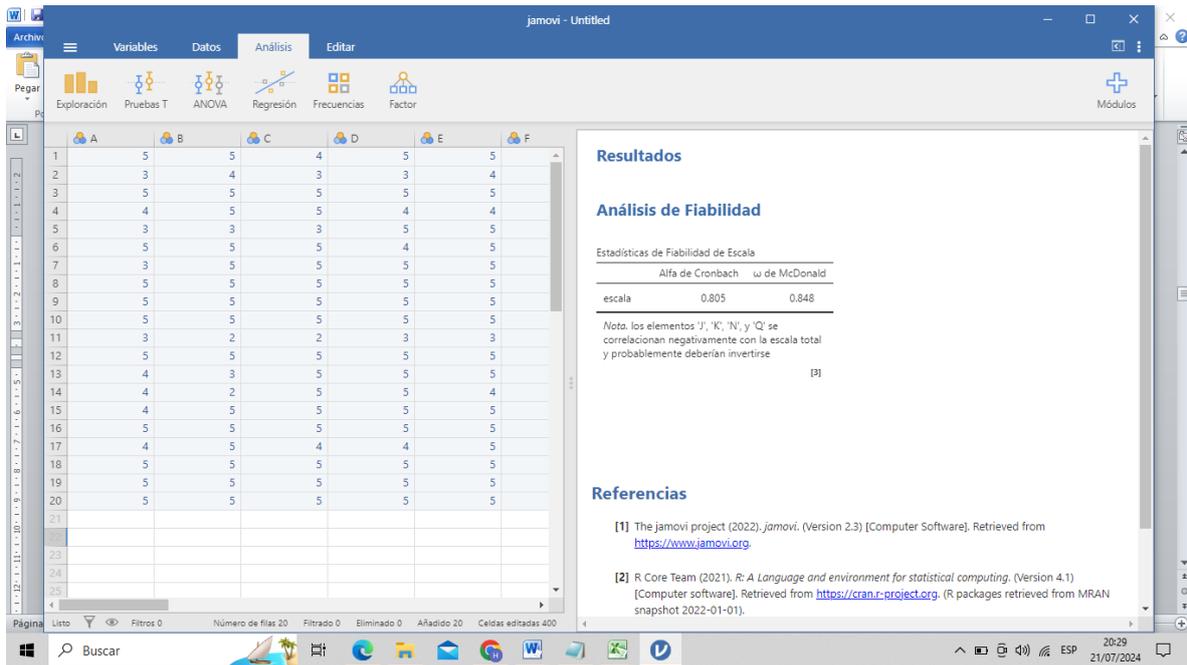
Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Anexo 4: Resultado de análisis de consistencia interna





Consentimiento Informado

Título de la Investigación : Trabajo colaborativo y el clima institucional en los docentes de una institución educativa secundaria de la provincia de Lambayeque

Investigador (a) (es) : Hugo Edgardo Serrate Ordoñez

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "**Trabajo colaborativo y el clima institucional en los docentes de una institución educativa secundaria de la provincia de Lambayeque.**", cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre el trabajo colaborativo y el clima institucional de los docentes en una institución educativa secundaria de la Provincia de Lambayeque, 2024 .Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del director de la Institución Educativa "Antero Eloy Arévalo Lamas"

Describir el impacto del problema de la investigación. ¿Qué relación existe entre el trabajo colaborativo y el clima institucional en los docentes en una institución educativa secundaria de la provincia de Lambayeque 2024?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará dos encuestas donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Cada encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en los ambiente de la Institución Educativa "San Juan" Illimo. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra

índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de Justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

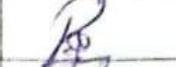
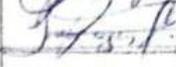
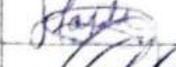
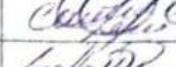
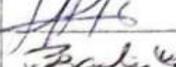
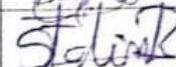
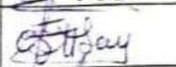
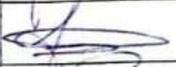
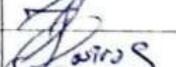
Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Hugo Edgardo Serrate Ordoñez email: Hserrate@ucvvirtual.edu.pe y asesor Oscar López Regalado email: lregaladoo@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nº	Nombres y Apellidos	Fecha	DNI	Firma
1	J. A. O. L. T.	17/06/24	43964942	
2	M. N. T. S.	17/06/24	17539746	
3	A. M. N. F.	17/06/24	41765127	
4	L. A. S. S.	17/06/24	16640108	
5	E. J. R. R.	17/06/24	45057983	
6	D. E. C. S.	17/06/24	16476717	
7	V. M. U. C.	17/06/24	46605418	
8	A. R. S. T.	17/06/24	17632791	
9	R. M. V. S.	17/06/04	16739554	
10	A. Y. T.	17/06/04	45706436	
11	L. C. H. C.	17/06/04	16670949	
12	J. W. D. B.	17/06/04	27436860	
13	J. R. M. G.	17/06/04	16667311	

14	S. M. A. J	17/06/24	33589535	
15	R. T. M.	17/06/24	17522771	
16	E. R. R.	17/06/24	16737428	
17	G. P. S.	17/06/24	17562942	
18	I. L. P. M.	17/06/24	73227020	
19	S. R. A. C.	17/06/24	16711601	
20	H. Y. M. V	17/06/24	41118243	
21	L. E. C. C	17/06/24	16489653	
22	J. J. R. R.	17/06/24	40252458	
23	J. A. H. D	17/06/24	16418897	
24	P. L. B. M.	17/06/24	16726257	
25	G. B. P.	17/06/24	16735778	
26	J. C. V. D.	17/06/24	17546105	
27	P. J. C. R.	17/06/24	41178186	
28	R. S. B. T	17-06-24	16460578	
29	S. R. A.	17-06-04	33592001	
30	M. E. S. Z.	17-06-24	40913902	
31	Z. Y. P. S.	17-06-24	17548391	
32	L. G. G. R.	17-06-24	17588101	
33	M. S. G.	17-06-24	17421138	
34	D. R. M.	17-06-24	16718357	
35	H. M. V	17-06-24	75606070	
36	K. S. C.	17-06-24	16741385	
37	L. M. D. V. P	17-06-24	16656406	
38	H. V. C. H.	17-06-24	17545255	
39	L. Y. Y.	17-06-24	17538159	
40	J. C. S.	17-06-24	75703437	

41	M. L. F. S	17/06/24	17636495	cutal
42	L. A. T. S	17/06/24	16742092	[Signature]
43	H. F. Y. Y	17/06/24	17549146	[Signature]
44	M. R. R. R.	17/06/24	40495577	[Signature]
45	L. S. R. G	17/06/24	41769230	[Signature]
46				
47				

Anexo 7: Análisis complementarios

The screenshot displays the Jamovi software interface. The main window is titled "jamovi - Untitled" and features a menu bar with "Variables", "Datos", "Análisis", and "Editar". Below the menu bar is a toolbar with icons for "Exploración", "Pruebas T", "ANOVA", "Regresión", "Frecuencias", and "Factor".

The central area shows a data table with two columns, V1 and V2, and 25 rows of data. The values for V1 range from 76 to 94, and for V2 from 75 to 100.

On the right side, the "Resultados" panel is visible, containing a "Matriz de Correlaciones" section. This section displays a table of Spearman correlation coefficients between V1 and V2.

Matriz de Correlaciones			
		V1	V2
V1	Rho de Spearman	—	—
	gl	—	—
	valor p	—	—
V2	Rho de Spearman	0.530	—
	gl	43	—
	valor p	< .001	—

Below the correlation matrix, the "Referencias" section lists two references:

- [1] The jamovi project (2022). *jamovi*. (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- [2] R Core Team (2021). *R: A Language and environment for statistical computing*. (Version 4.1) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2022-01-01).

The bottom of the screenshot shows the Windows taskbar with the search bar, taskbar icons, and system tray showing the time as 20:43 on 21/07/2024.