



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Convivencia institucional y el trabajo en equipo en la
Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara, Chonero , 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Fuentes Cabanilla, José David (ORCID: 0000-0003-2987-5815)

ASESOR:

Dr. Briones Mendoza, Mario Napoleón (ORCID: 0000-0001-9494-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico de manera muy especial, esta tesis a mi Padre, a mi madre por forjarme en la persona que soy en la actualidad muchos de los logros, que he obtenido se lo debo a ustedes, sentaron en mi las bases de responsabilidad y superación, también le dedico este momento a mi hermano para que siga adelante, se supere tenga éxitos en la vida, a mis compañeras de estudios Evelyn y Blanca por su ayuda incondicional que viajamos tan lejos para conseguir nuestro sueño y se está logrando.

Fuentes Cabanilla José David

Agradecimiento

Agradezco primeramente a Dios por darme la oportunidad de estudiar y realizar un sueño en mi vida profesional, también a la Universidad César Vallejo por todos los conocimientos que me impartieron, en especial a la Unidad Joaquín Gallegos Lara, presidida por la Lcda. Jenny Rodríguez Reinoso, por la ayuda prestada a mi tesis dejando que en su institución se desarrolle con total acogida, agradezco también a los maestros de dicha institución por la ayuda prestada resolviendo los cuestionarios.

Fuentes Cabanilla José David

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población y muestra.	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimiento	24
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	31
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1. Variable de convivencia institucional y trabajo en equipo.....	25
Tabla 2. Dimensión de participación de actores	26
Tabla 3. Dimensión de metodología de clase.....	27
Tabla 4. Dimensión de identidad escolar.....	28
Tabla 5. Dimensión de conflictividad escolar.....	29
Tabla 6. Dimensión de normativa escolar	30
Tabla 7. Convivencia Institucional y Trabajo en equipo	31
Tabla 8. Participación de los actores escolares con en el trabajo en equipo	32
Tabla 9. Metodología de clase con en el trabajo en equipo	33
Tabla 10. Identidad escolar con en el trabajo en equipo	34
Tabla 11. Conflictividad escolar con en el trabajo en equipo.....	35
Tabla 12. Normativa escolar con en el trabajo en equipo	36

Resumen

En la presente investigación titulada *Convivencia institucional y trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara del Recinto Chonero, Cantón Balzar, 2020*. Tiene como objetivo determinar la relación entre la convivencia institucional y trabajo en equipo en los docentes de la institución.

El trabajo sigue el enfoque metodológico cuantitativo donde se empleó la investigación básica, de campo. Investigación con diseño no experimental, transversal y correlacional asociativo, del que se trabajó con una población de 22 docentes, 8 hombres y 14 mujeres a quienes se les aplicó la técnica de la escala de medición tipo Likert conformadas la primera por 22 reactivos y la segunda por 30, previamente validados por expertos y su nivel de confiabilidad altamente confiable.

Los resultados descriptivos de las variables de estudio se hallan en el nivel de muy bueno calificación manifestada por los participantes por el 63,6% para la convivencia institucional y por el 68,2% para el trabajo en equipo. Al mismo tiempo se concluye que existe correlación significativa entre las variables de investigación $Rho = 0,751$ a nivel ,01 resultados que conllevó a aceptar la hipótesis de investigación determinando la relación entre la convivencia institucional y el trabajo en equipo.

Palabras claves: Convivencia institucional, trabajo en equipo , contexto educativo

Abstract

In this research entitled institutional coexistence and teamwork in teachers of the Educational Unit Joaquín Gallegos Lara Del Recinto Chonero, Balzar Canton, 2020. It aims to determine the relationship between institutional coexistence and teamwork in the teachers of the institution.

The work follows the quantitative methodological approach where basic, field research was used. Research design a non-experimental, cross-sectional and correlational associative, that is worked with a population of 22 teachers, 8 men and 14 women who applied the technique to the measurement scale Likert-type made up the first 22 reagents and the second by 30, previously validated by experts and their level of reliability highly reliable.

The descriptive results of the study variables are found in the level of very good rating expressed by the participants by 63.6% for institutional coexistence and by 68.2% for teamwork. At the same time, we conclude that there is a significant correlation between the research variables $Rho= 0.751$ at the Level, 01 results that led to accepting the research hypothesis determining the relationship between institutional coexistence and teamwork.

Keywords: institutional coexistence, teamwork, educational context

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se percibe un poderoso avance en la sociedad, dado que, por la globalización con sus grandes aportes científicos, nos lleva a desafiar diversas situaciones que se dan en el día a día, uno de ellos es la forma de interactuar o relacionarnos en el entorno. Toda relación social con lleva una convivencia.

En este contexto educativo, la convivencia pasa a formarse en un tema central en donde dichas instituciones son creadas como una especie de micro sociedad donde se entrelazan diferentes procesos de relaciones manifestándose en diferentes escenarios de educación.

Situar la mirada en las instituciones educativas como lugar de convivencia, se presume en conocer como los sujetos educativos aprenden a convivir y lo exteriorizan en este contexto. En estas últimas décadas han demostrado la existencia de una imagen negativa de las instituciones educativas, debido a varios factores y aspectos propios de las interacciones que suceden en las unidades educativas afecta el desenvolvimiento del docente.

De esta manera, no habiendo una buena convivencia predomina la poca existencia del trabajo en equipo, desde las diferentes perspectivas el docente solo desempeña su función pedagógica principal de enseñar, dejando de lado la parte emocionante y el ambiente donde cumple sus funciones se convierte en una zona hostil, afectando el desenvolvimiento de poder trabajar en conjunto donde se ve limitado el desarrollo de sus competencias y habilidades profesionales.

Por otro lado, con lo que respecta a la problemática, la convivencia institucional y el trabajo en equipo en consecuencia de lo expuesto nos resulta de interés investigar la relación que existe entre las variables de convivencia institucional y trabajo en equipo entre los docentes de la Unidad educativa Joaquín Gallegos Lara del Recinto Chonero. Lo que ha conllevado enfocarme a formular el problema general como interrogante en el desconocimiento de relación entre dichas variables siendo: ¿Qué relación existe entre la convivencia institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara, Recinto Chonero?

Del mismo modo como problemas específicos tenemos:

¿Cuál es la relación de la dimensión participación de los actores escolares con el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara?, ¿Cuál es la relación de la dimensión metodología de clase con el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara?, ¿Cuál es la relación de la dimensión identidad escolar con el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara?, ¿Cuál es la relación de la dimensión conflictiva escolar con el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara?, ¿Cuál es la relación de la dimensión normativa con el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara?

Con lo que respecta a la Justificación del problema:

La convivencia institucional será relevante porque la convivencia institucional es importante para la sana convivencia en el ámbito educativo, para fortalecer un ambiente armónico dentro y fuera del aula porque les permite mejorar sus interrelaciones personales y comprender los desafíos del buen clima escolar.

A nivel teórico, mediante la realización de esta investigación contribuye a comprender el problema en dicho contexto como lo es Unidad educativa Joaquín Gallegos Lara que servirá para determinar si existe una relación de convivencia institucional y el trabajo en equipo. Por lo tanto, esta investigación a nivel social se lograrán resultados que beneficien a la población en este caso tenemos los docentes que laboran en dicha unidad educativa. De tal manera a nivel metodológico y práctico fue de utilidad significativa ya que generando nuevos conocimientos servirá de referencia en próximas investigaciones siendo un tema poco investigado a nivel local para brindar un apoyo y seguimiento a implementar posibles estrategias que promueva la capacidad de trabajo en equipo para que haya una excelente convivencia institucional.

Como objetivo general del presente estudio se busca: Determinar la relación entre la convivencia institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara Recinto Chonero. Por lo consiguiente se señalan los Objetivos Específicos que ayudará a dar respuesta al objetivo general tales como:

Identificar la relación de la dimensión de participación de los actores escolares de la variable convivencia institucional con en el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara. Establecer la relación de la dimensión metodología de clase, de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara. Identificar la relación de la dimensión identidad escolar, de la variable convivencia institucional con en el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara. Establecer la relación de la dimensión conflictiva escolar, de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara. Identificar la relación de la dimensión normativa escolar de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara.

Como Hipótesis general del estudio se enfoca en poder determinar:

H1: Existe relación entre la convivencia institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara Recinto Chonero 2020.

H0: No existe relación entre la convivencia institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara Recinto Chonero 2020

Asimismo, como hipótesis específicas se tiene las siguientes:

Existe relación significativa entre la participación de los actores escolares con en el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara. Existe relación significativa entre la metodología de clase y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara. Existe relación significativa entre la identidad escolar y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara. Existe relación significativa entre la conflictividad escolar y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara. Existe relación significativa entre la normativa escolar y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara.

II. MARCO TEÓRICO

Entre las investigaciones como antecedentes al tema, en el ámbito internacional tenemos:

Huamani (2018) en su investigación titulada “Relación de la tutoría y la convivencia escolar de los estudiantes de quinto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Ejército Arequipa en el año 2017” presentada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán situada en Lima, Perú, dicha investigación con carácter no experimental correlacional realizada con una población de 63 alumnos de diferente sexo. Los resultados indicaron la relación del nivel regular entre las variables expuesta como tutoría y convivencia escolar.

Este aporte investigativo es significativo para el presente estudio, puesto que permite comprender la dimensión del problema en la relación de estas variables, lo cual impacta en la eficacia de contribuir a la presente investigación.

Otro estudio realizado por Guzmán (2019) con el tema de “Relación del Ambiente Institucional y trabajo docente en el nivel básica superior de la Unidad educativa “Antenor Orrego Espinoza” presentada en la Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Realizada con método correlación con un corte transversal en una población de 25 profesores con la finalidad de demostrar el nivel de influencia que existe entre el ambiente laboral y tarea docente. Utilizaron como medios para su recolección de información: encuestas, cuestionario sobre ambiente laboral y tarea docente en donde los resultados dan a conocer la efectividad en la relación entre el ambiente laboral con el trabajo que desempeña el docente en la institución. Tales resultados demostraron la existencia correlacional efectiva de la dimensión de comunicación en el ambiente institucional y el trabajo docente.

Esta investigación es de beneficio para este estudio puesto que permitirá con los resultados que encontremos poder conocer la relación de sus variables.

De la misma manera, existe un estudio realizado por Ramírez (2017) titulado Gestión Institucional y Convivencia Escolar en la Institución Educativa “Alberto Leveaú García” de la provincia de Picota – 2016 como trabajo de investigación

para obtener el grado de máster en administración de la educación presentada en la Universidad Cesar Vallejo, Perú. El cual tuvo como finalidad determinar la relación entre sus variables de estudio con sus respectivas dimensiones en la institución antes mencionada. Emplearon como diseño de investigación el descriptivo correlacional, usaron cuestionarios en una muestra de 85 sujetos para su respectiva recolección de información, seleccionados de manera no probabilística e intencional. De tal modo los datos obtenidos previamente analizados manifiestan que sus dimensiones tienen incidencia directa entre su variable dependiente e independiente.

Por lo tanto, este aporte investigativo es conveniente para el actual estudio, ya que una de las variables estudiadas también son elemento de esta investigación en la determinación de relación de sus variables.

Imaicela (2019) desarrollo una investigación titulada Convivencia escolar de los docentes de una unidad educativa de Loja, Ecuador presentada en la Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Con el objetivo de describir el nivel de convivencia escolar docente en la unidad educativa “Adolfo Valarezo”, Ecuador, 2019. Este estudio de investigación se realizó con el método cuantitativo, básica pura, con diseño de investigación no experimental tipo transversal descriptivo simple en donde se menciona que la población fue de 65 docentes, 15 hombres y 50 mujeres. Utilizó la encuesta como técnica por medio del cuestionario para la recogida de información para así poder llegar a los resultados descriptivos que algunos docentes se encuentran en el nivel regular de convivencia escolar en la unidad educativa pudiendo concluir que los docentes en su mayoría no presentan una convivencia escolar adecuada ya que existe conformación de grupos y que presentan criterios diversos individuales, lo que impide una convivencia escolar armónica.

Esta investigación es un gran aporte para esta tesis porque permitirá comparar con los resultados que encontremos la relación de sus variables, puesto que una de las variables es materia del actual estudio.

Asimismo, en relación con los antecedentes investigados en el ámbito nacional se tiene a:

Anchundia (2015) desarrollo un estudio en la Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador, Quito por obtener su Maestría en Gerencia Educativa titulado “El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza –aprendizaje del Bachillerato del Colegio Nacional Manta” el cual tuvo como finalidad determinar el clima escolar en el establecimiento educativo, de la misma manera los resultados se concluyen que el clima escolar posee apreciación aceptable en la institución. En donde varias dimensiones como el trabajo en equipo tuvo impacto positivo y la motivación e interés con menor valoración.

Por lo tanto, se considera este aporte investigativo beneficioso por poseer una de las características o dimensiones de la convivencia institucional siendo esta variable principal del estudio.

Por otro lado, un artículo de revista elaborado por los autores López, Efstathios, Herrera y Apolo (2018) titulado “Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador”, ejecutada en el 2015, con una población de 207 docentes de 13 instituciones del gobierno de la presente provincia para conocer que opiniones tienen acerca del clima escolar en los establecimientos que laboran. Con dichos resultados se logra ver la incidencia que hay en las interacciones con sus compañeros, el deleite de ejercer su rol de educador y el ambiente en donde es plasmado sus competencias profesionales. De tal modo se concluye que el desempeño de los docentes se refuerza con la existencia de un clima acogedor, grato y digno para laborar y llegar a la eficacia en la educación.

Esta investigación es de utilidad igual que la anterior para este estudio porque permitirá comparar con los resultados que encontremos en base a una de sus dimensiones o características de nuestra variable principal.

De la misma manera, abril y Alvarado (2014) realizaron una investigación titulado como “Estudio de la aplicación de los códigos de convivencia en las instituciones educativas de la provincia del Azuay”. De tipo cualitativa y cuantitativa en la que se utilizaron las entrevista como técnicas de medición y análisis de datos. De tal modo concluyen a nivel de literatura investigada y en investigación de campo con las instituciones del estudio, reveló la poca participación que existe en la elaboración de dicho código, pero si el interés en mejorar las relaciones

interpersonales para que haya una convivencia acorde al desarrollo de la institución.

Siendo así significativo aporte investigativo para el presente estudio, porque permite percibir la dimensión del problema en la participación los actores principales del proceso educativo, de tal manera que impacta en la calidad del desempeño.

A nivel local como antecedente investigativo tenemos:

Angulo (2019) en su estudio titulado Código de convivencia armónica en el desempeño institucional. Realizado en la Universidad de Guayaquil tuvo como finalidad comprobar la incidencia de una convivencia armónica con el ejercicio institucional en los estudiantes de la Unidad Educativa Francisco Huerta Rendón, como método de investigación es cualitativa, cuantitativa, descriptiva, explicativa, bibliográfica, métodos deductivos, inductivos permitieron utilizar herramientas estadísticas, a través de una investigación de campo aplicaron encuestas, entrevistas para de esta manera lograr interpretar los resultados que faciliten proporcionar un análisis y una solución a la problemática investigada diseño de campañas informativas que mejoren el desempeño institucional y la convivencia armónica entre los alumnos de primero de bachillerato. De tal modo concluye que a través de la ejecución de las campañas informativas las instituciones educativas deben fomentar de formar regular cronogramas de actividades formativas que permitan fortalecer el mejoramiento académico, ético, intelectual como contextual de los estudios con el objetivo de brindar una convivencia armónica en el plantel educativa.

Esta investigación es de utilidad para este estudio porque permitirá comparar con los resultados que encontremos en conocer la incidencia de la convivencia en el desempeño del docente uno de ellos trabajar en equipo, por lo que una de las variables estudiadas también son materia de esta investigación.

De otro modo, Narea y Páez (2015) desarrollo un estudio con el tema de Clima organizacional tiene incidencia en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, estudio presentado en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de la ciudad de Guayaquil que tuvo como fin poder establecer la relación que predomina entre las variables de desempeño en los

educadores y el clima organizacional. Por lo tanto, tales resultados permitieron identificar escasa comunicación y poca participación en el trabajo en equipo. De tal modo se pide planificar actividades, para optimizar la forma de comunicarnos entre los grupos etarios en producir motivación de los participantes y establecer un clima organizacional beneficioso para la buena labor a desempeñar interrelaciones el educador.

Esta investigación es significativa también para el presente estudio, porque permite comprender la dimensión del problema que al no darse un buen clima particularidad de una buena convivencia incidiendo en el desempeño del docente en su campo laboral, por lo que es beneficioso aporte ya que una sus variables asimismo es elemento en esta investigación.

Del mismo modo, López y Murillo (2017) realizaron un estudio del que lo define como La convivencia escolar en la calidad del clima organizacional entre directivos y docentes. Diseño de una guía de comunicación asertiva. Tenían de población base en estudio 20 sujetos constituido por directivo, docentes y personal de apoyo de la Escuela Básica Fiscal “Pedro Vicente Maldonado” a los cuales aplicaron encuestas y entrevistas para saber la problemática de dicha institución y encontrarle una solución factible. Concluyen que la dimensión del clima organizacional de esta institución que se labora para bien de los niños necesita más motivación para mejorar la convivencia escolar entre directivos y docentes. Del cual expresan que la convivencia escolar es significativa para la variable independiente del estudio, donde se puede reconocer la importancia que tiene la propuesta que posibilita el mejoramiento del clima entre directivo y docentes.

Por lo tanto, se considera de utilidad aporte para este estudio ya que una de las variables estudiadas también son materia de esta investigación y sus resultados aportaran a un contraste con los resultados que recabemos el conocer lo importante que es la convivencia en el ámbito educativo.

Por otro lado, un estudio realizado por Solís (2014) titulado “Diseño de estrategias docentes que permitan desarrollar comportamientos preventivos y asertivos en estudiantes de educación general básica elemental”. Del que tiene como finalidad desarrollar conductas preventivas y asertivas que conlleva el

desarrollo de estrategias destinadas a los educadores que favorezca que en los alumnos de dicho ciclo académico supere tales comportamientos inapropiados. Se aplicaron encuestas y fichas técnicas. Dichos resultados alcanzados ayuda al docente que desarrollando estas estrategias evitaría presenciar diferentes comportamientos en los estudiantes obteniendo un clima confortable en el aula como el control de las conductas.

De tal manera que este antecedente investigativo es provechoso para el presente estudio, porque permite comprender del problema del contexto contribuir a futuras investigaciones profundizar en aquellos aspectos de diseñar estrategias en beneficio de la comunidad educativa que no fueron considerados en el presente estudio.

Con respecto con la teoría relacionada de convivencia institucional y trabajo en equipo se consideran diferentes puntos de vista de varios autores. De tal manera tener claro el concepto de convivencia institucional es primordial en esta investigación ya que siendo nuestra variable esencial se considera pertinente definirlo.

Roncal (2019) la define como un “proceso de interacción que se da entre los miembros de un sistema (educativo) que surge a partir del cumplimiento de normas impuestas, que sirven para mantener relaciones interpersonales sanas” (p. 10.). Por lo tanto, se dice toda interacción debe de regirse a los parámetros o directrices de la institución para que exista una buena convivencia con la finalidad de velar el bienestar de los integrantes involucrados.

De otra manera, la convivencia es la construcción cotidiana de relaciones interpersonales con nuestro grupo etario en manifiesto en el contexto que estemos inmerso, aquellas interrelaciones están basadas en el respeto y dignidad de cada uno como ser humano como medio para evitar violencia mediante relaciones sociales donde se manifiestan nuestros valores en beneficio de entorno. (Villalba, 2016)

Por otro lado, “la convivencia escolar es la construcción de una manera de relación entre sujetos de un mismo contexto, sustentada en el auto respeto y en el apoyo recíproco en una relación con armonía sin la presencia de conflictos entre los diferentes actores de la comunidad educativa. (Ramírez, 2017). De tal

modo dicha convivencia se define como aquella interacción entre personas en un mismo lugar con fines comunes en donde debe prevalecer la tranquilidad entre sus miembros, dicha interrelación debe ser tranquila que permitirá alcanzar los objetivos educativos planificados en el desarrollo completo mostrando el apoyo y evitando conflictos entre sus miembros.

De la misma forma, la convivencia es conocida como un medio que desarrolla armonía en las instituciones educativas siempre y cuando haya manifestaciones de dialogo evitando generar conflictos, tomando en consideración la participación de todos los actores de educación en beneficio de generar inclusión en el contexto educativo, que se basa en aquellas normas escolares en donde se enmarca en una disciplina positiva estableciendo jerarquías entre los vínculos o interacciones que suceden entre los miembros de la institución. (Litichever, 2016).

Del mismo modo Fierro y Carbajal (2019) señalan que la convivencia escolar está enmarcada en algunos pilares de la educación, de tal modo es entendida:

como la construcción de una paz duradera, no se orienta solamente a la reducción de los niveles de violencia escolar, sino que también se ocupa de fortalecer los aprendizajes académicos y el desarrollo de capacidades democráticas en los alumnos, al permitir el reconocimiento y el entendimiento mutuo en la diferencia y el sentirse parte de una comunidad; la capacidad de diálogo tanto para enfrentar los conflictos interpersonales de manera positiva, como el aumentar la capacidad crítica y argumentativa de los alumnos para implementar proyectos comunes o enfrentar conflictos sociales (p.16).

De tal modo estos autores hacen referencia que la convivencia escolar se basa en evitar situaciones de violencia en donde debe predominar la existencia de contexto de respeto y tranquilidad, de la misma manera reconfortar los aprendizajes en los estudiantes como también que de sienten identificados y valorados en ese sistema educativo fortaleciendo la forma de comunicarse entre sus pares para evitar situaciones de conflictos en la institución.

La convivencia entre los actores educativos se manifiesta en un entorno de respeto ante las diferencias particulares de cada persona, de tal modo cada

estudiante es reconocedor de sus actitudes conociendo sus derechos y deberes que consigue mediante su desarrollo; asimismo los representantes o padres de familia son los responsables principales de la educación de sus representados que beneficie en el desarrollo eficiente en este contexto educativo de tal modo es allí donde es posible con el docente generar la paz en una convivencia efectiva y pacífica entre estas interrelaciones. (Catzoli-Robles, 2016).

Con lo que respecta a los enfoques del abordaje de la variable de la convivencia institucional, Fierro y Carbajal (2019) describe su objetivo que consideran importantes para identificar y determinar cada uno de ellos:

Convivencia como estudio de clima escolar, de la violencia y de su prevención; Dentro de aquello se observa dos aportes investigativos: El primero hace referencia al clima de convivencia en donde se evidencia dificultades en la interacción provocando violencia en la institución como lo es el acoso, maltrato entre otros. El segundo está dirigida a determinar qué factores tienen alianza para el descenso de violencia en las instituciones educativas, mediante el conocimiento de la variable de la convivencia institucional reportan resultados de programas de intervención psicológica en el ámbito educativo para indagar en las diferentes estrategias para prevenir dichos problemas de convivencia que suelen existir en la institución. (Fierro y Carbajal, 2019).

Convivencia como Educación Socioemocional; se centraliza al desarrollo de habilidades para relacionarse en la sociedad primordial en una convivencia en el contexto educativo para un progreso positivo. Además, tienen una mirada colectiva permitiendo poner en relevancia la consideración de las diferentes perspectivas en el mismo lugar, así como el apoyo y saber ponerse en lugar del otro. Estas habilidades ayudan a confrontar los conflictos de relación en el contexto de educación ya sea entre estudiantes o docentes de la manera más idónea sin afectar con quienes se relaciona. (Fierro y Carbajal, 2019).

Convivencia como Educación para la Ciudadanía y la Democracia; se centra en el grupo de normas hacia la democracia, para que métodos cotidianos den aporte a oportunidades para desenvolver cívicamente como formación en la vida escolar para que contribuya en varios momentos a reconocer las particularidades

de cada persona; valorar la diversidad de opiniones e ideas; intervenir en diferentes ámbitos como el debate, síntesis, transformación y cumplimiento de leyes, como también en la creación de herramientas de diálogos para enfrentar los problemas de manera particular o en conjunto. (Fierro y Carbajal, 2019).

Convivencia como Educación para la Paz; se centra en tener en cuenta aquellas diferentes expresiones de violencia directa y de sus derivados en el estudio de los diferentes aspectos del conflicto en abordar dichas situaciones de conflicto y de rechazo o discriminación en la institución en conocer el origen del problema, los involucrados, protocolos a seguir y algunas recomendaciones como opciones de solución. (Fierro y Carbajal, 2019).

Convivencia como Educación para los Derechos Humanos; permite conocer y realizar las debidas gestiones sobre los problemas abandono y fracaso escolar donde las practicas pedagógicas y de protocolos conlleva que los responsables del proceso educativo deben asegurar el derecho a la educación a pesar de las diferentes manifestaciones del estudiante. (Fierro y Carbajal, 2019).

Convivencia como Desarrollo Moral y Formación en Valores; desliza la discusión hacia las diferentes corrientes teóricas de educación de una mirada colectiva, basada en actitudes en relación con los valores, al mismo tiempo, las dinámicas desarrolladas por la institución como objeto de investigación permite exteriorizar una visión sobre los sujetos como personajes aislados en apoyo en comprensión sobre la vida escolar y promoción del orden moral (Fierro y Carbajal, 2019).

Por otro lado, Ortega, Ñancupil, Jara y Carafi (2009) define a la convivencia institucional como “el conjunto de relaciones sociales que se desarrollan al interior de un establecimiento educativo, incluyendo todas las interacciones que se desarrollan los diferentes actores escolares, tanto al interior de cada estamento como Inter estamental” (p. 16). De tal manera dicha convivencia se sustenta en las interrelaciones en el contexto de educación con sus diferentes actores como son el personal directivo, docentes, estudiantes, representantes legales de manera directa o indirecta en la institución.

De la misma manera Ortega et al (2009) sostiene que la convivencia escolar o institucional muestra cinco dimensiones, las mismas las definen como:

Dimensión participación de los actores; Se trata de las diferentes características de organización y su influencia existente en los actores del plantel educativo, en el presente caso los docentes, sus posibilidades de participación y contribución en el desarrollo de un ambiente laboral armónico, para lo cual se considera la organización estamental, la información y la toma de decisiones. (Ortega et al, 2009).

Dimensión metodología de clase; subconjunto de relaciones sociales que existen en el plantel educativo docentes y estudiantes, estas relaciones se las considera de gran relevancia investigativa en la educación que se ofrezca. También considera el conjunto de prácticas pedagógicas desarrolladas al interior del aula y que son llevadas a cabo, por lo que las relaciones interpersonales juegan aquí un papel de importancia. (Ortega et al, 2009)

Dimensión identidad escolar; sostiene que el individuo surge de un proceso que comprende la interacción de los individuos que se encuentren en su ambiente. La identidad presente en los actores escolares no incluye campos biológicos o psicológicos de la persona, sino más bien definición institucional, sentido de pertenencia y autovaloración. (Ortega et al, 2009)

Dimensión conflictividad escolar; entendida como la reunión de relaciones sociales que surgen en las instituciones de la que puede empeorar debido a la satisfacción de las condiciones del ser humano, algo que en muchas instituciones educativas es encubierto. Para comprender esta dimensión se toman en cuenta dos elementos fundamentales que son el conflicto debidamente dicho y las dificultades que este crea. (Ortega et al, 2009)

Dimensión normativa escolar; conjunto de normas y políticas que se dan en la institución educativa con la finalidad de conciliar relaciones sociales que se realizan en este contexto, enfocada según la óptica individual del establecimiento educativo por medio del código de convivencia hasta el reglamento general de educación a nivel nacional cumpliendo sus normativas. (Ortega et al, 2009)

De tal modo, estas dimensiones ayudan a tener una visión de nuestro actual trabajo de estudio de sus variables, que desde nuestro contexto educativo la convivencia institucional o escolar ha formado dar el fortalecimiento de una

normativa para el perfeccionamiento de una convivencia adecuada en instituciones educativas.

De acuerdo con el Ministerio de Educación en el Ecuador menciona que existe un acuerdo en donde cada establecimiento educativo este sea fiscal, particular entre otros debe de crear y que sea ejecutado un código de convivencia definido como “un documento público construido por los miembros que conforman la institución educativa (...) para prevenir problemas y resolver conflictos a través de acuerdos y compromisos” (MINEDUC, 2013, p.5). De tal modo que todos los profesionales responsables del proceso de educación deben de predisponer de una participación y colaboración para que de forma metódica desarrolle dicho código que favorezca el bienestar de todos sus miembros en especial tener una visión positiva de la institución.

Por otro lado, a tener dos variables en el presente estudio se considera también fundamental definir al trabajo en equipo que desde diferentes perspectivas teóricas se exponen diversas definiciones.

El trabajo en equipo es la agrupación de personas en donde comparten responsabilidades, objetivos, establecen apoyo entre ellos en relaciones de cooperación y participación. De tal manera es ventajoso trabajar en equipo, como principal desarrollan y cumplen resultados eficaces, aumentando la productividad, que favorece la forma de comunicarse entre ellos, el compromiso de cumplir con las actividades, poniendo en evidencia todas sus competencias en el caso de los docentes profesionales. (Falgueras et al. 2015)

De acuerdo con Gómez y Acosta (2003) mencionan que:

Un equipo es una forma de organización particular del trabajo, donde se busca en conjunto que aflore el talento colectivo y la energía de las personas (...) útil para alcanzar altos niveles de calidad en la gestión de una institución o empresa (...) En este sentido, el trabajo en equipo puede ser una valiosa ayuda, al generar situaciones que facilitan la aplicación de dinámicas que defienden la exploración y el autodesarrollo mediante la propia experiencia. (p.2)

De tal manera que trabajar en equipo ayuda lograr fines personales y dar resultados fructíferos a la institución, en donde intervienen distintas características psicológicas de la convivencia hacia el conocimiento de sus ideas, comportamientos, conveniencia y motivo de participación, de las distintas particularidades que la conforman, de tal modo debe de prevalecer el liderazgo adecuado, claridad de sus roles, ambiente de apoyo entre otros aspectos para su eficiencia como grupo.

Por otro lado, trabajar el equipo potencia al docente a ser más innovador en las distintas esferas sociales donde se desenvuelve el educador, para conseguir sus metas planteadas en desarrollo de su profesionalismo cumpliendo sus respectivos objetivos de las actividades. En principal ayudar en la participación y cooperación significativa en el proceso enseñanza aprendizaje del estudiante como también potenciar la mediación ante relaciones de conflictos que suelen surgir en este contexto educativo ya sea dentro del aula o fuera de la misma. (Fidalgo, 2016)

El trabajo en equipo conocido como una capacidad donde De la Cruz (2014) lo define:

Como la habilidad para colaborar e interactuar participando activamente en la consecución de un fin concreto. Así pues, trabajar en equipo requiere una disposición a compartir metas y anteponerlas a los propios intereses personales (...) aportando las competencias propias para la consecución de un objetivo común; siendo conscientes que el todo es más que la suma de las partes. (p.33)

Esto hace referencia que una participación total de los integrantes de un grupo en donde deben de reflejar sus competencias necesarias para la eficiencia de un trabajo colaborativo en cumplimiento de sus objetivos, estos sean personales y profesionales.

Por otro lado, De la Cruz (2014) menciona que se integran tres competencias fundamentales al momento de trabajar en equipo como una habilidad:

Competencias para definir objetivos; solicita que sus participantes reconozcan con luminosidad y asuman el motivo por las que trabajaran en equipo y coordinar con otros; involucra instaurar cuales son los distintos roles que tienen que

cumplir, establecer normas, la forma de funcionamiento, comunicar información relevante entre otros.

Competencias para colaborar y transmitir confianza; ningún miembro del equipo cuenta con las características y capacidades necesarias para conseguir los fines propuestos, sino que poseen particularidades complementarias donde considera oportuno que se genere confianza en el equipo para que cada integrante aporte sus competencias cumpliendo de esta manera sus compromisos.

Competencias para afrontar problemas y conflictos en el equipo; por ende, todo trabajo en conjunto implica entre ellos conflictos; aparecerán intereses contrapuestos, diferentes subjetividades, deslices, cambios de la finalidad planificada con anterioridad, escases de recursos entre otros. Por lo tanto, la habilidad de trabajar en equipo será fructífera al momento de abordar aquellos problemas que surgen y marcharán siendo de forma constructivista, conociendo sus consecuencias y sus causas.

Aquellas competencias expuestas nos aporta en ayuda a enfocarnos en nuestra variable de estudio del tal modo que al tener un buen desempeño del docente ayudara en aumentar la creatividad, elevar su autoestima, favorecer el interés investigativo y de innovar a medida que el educador sienta presión fuera o dentro de un trabajo colaborativo, en el desarrollo de valores éticos en beneficio educativo que fortalecerá a los estudiante en sus relaciones personales promoviendo el buen clima de los centros educativos. (Álvarez, s.f.)

Ahora bien, Tiching (2017) señala que existen algunas ventajas para los docentes trabajar en equipo:

En primer lugar, que predisponer de coloración genera que haya oportunidades de aprendizaje, gracias a las críticas y comentarios que se toman dentro del equipo docente. También se evita que se excedan en desarrollar demasiadas actividades laborales donde exista la presión de asumir el rol y poder distribuir bien sus tareas entre los mismos docentes. Además, compartir problemas comunes que ayuda a reducir signos del estrés en el docente, para pedir consejo y opinión al percibir que pasan por las mismas adversidades laborales en análisis de la situación actual desde sus diferentes contextos. Asimismo, gracias a la acción conjunta entre los miembros del grupo conlleva a una mejora del rol como

educador para una eficacia en la institución como responsables de dar educación. Por último, se impulsa de forma personal su desarrollo de cada uno de los docentes, de esta manera al trabajar en equipo se brinda el apoyo en dialogo y afecto. (Tiching, 2017)

De tal modo, el desempeño del docente al trabajar en equipo llevará a la ventaja de poder desenvolverse con más facilidad en las diferentes situaciones que lo requieran siendo proactivo en las diferentes funciones que como persona desempeña en la sociedad.

De otra manera el trabajo en equipo entre docentes tiene eficacias en la manera de como aprender de otros mediante estas relaciones llevando a la reflexión y ser más críticos ante la generación de nuevos conocimientos y situaciones que sucede en el contexto educativo. De tal modo cuando se agrupan para tomar decisiones ante una novedad de la escuela se debe de considerar la forma en cómo se comunican y el respeto que hay ante las opiniones que emana cada integrante de la sala o el grupo como muestra de apoyo sintiéndose cada uno satisfecho, cómodo en el lugar donde laboran y desempeñan su rol como profesionales de la educación. (Podesta, 2014)

Por otro lado, Torrelles et al. (2011) define al trabajo en equipo como “la disposición personal y la colaboración con los demás en la ejecución de actividades, tareas para lograr objetivos habituales, intercambiando informaciones, asumiendo responsabilidades, resolviendo dificultades que se presentan y contribuyendo a la mejora del desarrollo colectivo.” (p.12). En todo caso el trabajo en equipo es aquella habilidad y destreza que es manifestada en la esa participación en donde se brinda el respetivo apoyo, todo ello se suma, logran cumplir los objetivos que de manera eficaz cumplen sus tareas y desempeña correctamente el rol asignado en el equipo con la finalidad principal de evitar conflictos desarrollando competencias para su mejora.

Asimismo, Torrelles *et al.* (2011) menciona algunas dimensiones sobre la nuestra variable independiente como lo es el trabajo en equipo que serán mencionada a continuación:

Planificación del equipo. Es una de las actividades primordiales en un trabajo donde se interrelacionan varias personas con diferentes perspectivas como de

sus actividades a la hora de planificar las tareas conociendo su misión con sus respectivos objetivos que tenga como base una adecuada distribución de papeles cada integrante del equipo a desempeñar en el grupo del trabajo. (Torrelles *et al.* 2011)

Autogestión y ajustamiento del equipo; se considera toda clase de apoyo, cooperación y orientación que tiene el equipo en su proceso de ajuste. Se toma relevancia en esta la organización y sincronización que tienen cada uno de los integrantes para trabajar y cumplir sus tareas en el desarrollo y avance de los objetivos. (Torrelles *et al.* 2011)

Comunicación; se considera elemental en toda interacción y con más exactitud en el grupo donde se relaciones unos con otros en alcanzar metas planificadas. Se utiliza las expresiones de comportamiento colaborativo e intercambio de información, aquí también se asocian todas las opiniones e ideas a nivel de colaboración grupal, aunque no el único. Donde se observan los diferentes estilos y redes de comunicación como la habilidad en escuchar. (Torrelles *et al.* 2011).

Seguimiento y feedback; se consideran aquellos aspectos en supervisión del trabajo culminado que se desenvuelve después de que habrá realizado valoración sobre el cumplimiento de las actividades asignadas. El mismo autor diferencian el feedback o también conocida como retroalimentación de los acontecido el primero en una supervisión de rendimiento alcanzado a su vez en la adaptación en conjunto de comportamientos, acciones con el fin de identificar y dar a conocer el desempeño de las actividades laborales para garantizar la mejoría del trabajo en equipo y de la institución. (Torrelles *et al.* 2011)

Resolución de conflictos y problemas colaborativos; se caracteriza por estar compuesto de relaciones interpersonales que se vea desarrollado por medio del ajuste y planeación que desarrollan en conjunto para la toma de decisiones ante situaciones o crisis que genera un problema para eficaces soluciones de mediación posible. (Torrelles *et al.* 2011)

De tal manera, en toda institución educativa es importante tener presente aquellas dimensiones al momento de trabajar en equipo ya que estas permiten que entre los actores del sistema educativo se comuniquen de forma afectiva

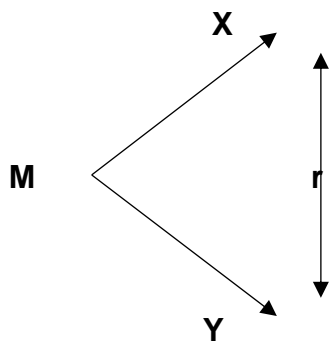
pudiendo planificar entre sus integrantes asumiendo cada uno su rol o papel a desempeñar en el grupo para así cumplir los objetivos del trabajo que en situación de crisis puedan llegar a las resoluciones de las mismas en beneficio de sus intereses profesionales y personales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este trabajo de investigación con enfoque cuantitativo se utilizó a interés del autor la investigación básica como tipo de investigación donde Tan y Olivares (2005) señala que tiene “como objetivo mejorar los conocimientos más que generar resultados o tecnologías que beneficien a la sociedad en el futuro inmediato” (p.2). De tal modo indagó declarar entre las variables de convivencia institucional y trabajo en equipo su relación. Como medio de recolección de información fue de campo puesta que la información se obtuvo directamente del contexto de educación con la participación de los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara perteneciente al recinto Chonero del cantón Balzar.

El diseño de investigación que se manejó fue es el No experimental tipo transversal donde Hernández, Fernández y Bautista (2014) menciona que “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (p. 154). De tal manera se utilizó el diseño correlacional asociativo donde se determinó la relación en las variables de estudio. (Cauas, 2015). Dichas relaciones entre las presentes variables se expresan en el siguiente esquema:



M: Docentes de la Unidad educativa Joaquín Gallegos Lara

V1: Convivencia Institucional

V2: Trabajo en equipo

R: Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable independiente: Trabajo en Equipo

Dimensiones:

Planificación del equipo.

Autogestión y Ajustamiento del equipo

Comunicación

Seguimiento y feedback;

Resolución de conflictos y problemas colaborativos

3.2.2 Variable Dependiente: Convivencia institucional

Dimensiones:

Participación de los actores

Metodología de clase

Identidad escolar

Conflictividad escolar

Normativa escolar

3.3. Población y muestra.

Población

Hernández, Fernández y Bautista (2014) define a la población como el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174). Siendo así la población con quien se trabajó fue el personal docente que labora en la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara del recinto Chonero durante el año lectivo 2020-2021 conformada por 8 hombres y 14 mujeres que hace el total de 22 docentes. Al mismo tiempo se tuvo en consideración los criterios de inclusión y exclusión de la población:

Criterio de inclusión

Docentes que laboran en la Unidad educativa.

Criterio de exclusión

Personal de apoyo y servicios (bar, conserjes), estudiantes y representantes de la institución.

Con relación a la muestra, por tener una población pequeña se trabajó con todo el personal de profesionales de educación que laboran en la presente Unidad educativa, de la que fue una población manejable en el presente estudio de investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El actual estudio utilizó para su obtención de datos cuantificables la técnica de la escala de medición tipo Likert definida como el “conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (Hernández, Fernández y Bautista, 2014, p.238). De tal manera se describen a continuación los siguientes instrumentos de medición de recogida de información:

Escala de Likert para conocer el nivel de convivencia institucional

El presente instrumento recogió la información midiendo la convivencia institucional en los docentes de la unidad educativa Joaquín Gallegos Lara, recinto Chonero del cantón Balzar. De que está estructurado por 22 ítems el cual responden a los

indicadores de las 5 dimensiones expuesta como participación de los actores, metodología de clase, identidad, conflictividad y normativa escolar. También posee como escala de medición de respuesta 5 categóricas de tipo ordinal en opciones como siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca que aportaron datos para una rápida tabulación e interpretación de datos.

Escala de Likert para medir el desempeño del trabajo en equipo

Este instrumento asimismo midió la capacidad del trabajo en equipo para la respectiva recogida de información en los docentes de la Unidad educativa Joaquín Gallegos Lara, recinto Chonero. Dicho instrumento está organizado por sus 5 dimensiones o fragmentos tales como planificación, autogestión y Ajustamiento del equipo, comunicación, seguimiento, retroalimentación, resolución de conflictos y problemas colaborativos. Además, tiene un total de 30 reactivos con afirmaciones o juicios que evaluaron el indicador de cada dimensión. Para obtener repuestas se utilizó una escala de medición ordinal con las categorías de siempre- casi siempre- a veces- casi nunca y nunca.

Con lo que respecta a la validez de los instrumentos, definida como el “grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir”. (Hernández, Fernández, y Bautista, 2014, p.200). De tal modo los instrumentos de ambas variables convivencia institucional y trabajo en equipo fueron validados utilizando como guía la matriz de validación y el protocolo facilitado por la universidad. De tal modo fue calificado por 3 profesionales que consideraron: la relevancia, coherencia, suficiencia, claridad; de los criterios de respuesta y criterios de evaluación en los instrumentos elaborados.

La confiabilidad “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (Hernández, Fernández, y Bautista, 2014, p.200). Por lo tanto, se realizó una prueba piloto a 11 docentes de una institución de un recinto aledaño. Posteriormente dichos datos se registrados mediante la elaboración de una matriz de Excel con el formula estadística del alfa de Cronbach. De aquello se obtuvo como resultados el 0.836 para la variable convivencia institucional y de 0.857 para la variable trabajo en equipo, lo que significa que los instrumentos son altamente confiables.

3.5. Procedimiento

La recopilación de información de las variables de convivencia y trabajo en equipo se la realizó con la ayuda de la técnica de la escala de medición de actitudes tipo escala de Likert, misma que permitió recabar la información para su posterior análisis e interpretación de resultados. Fue de manera indirecta por correo electrónico donde se le comunicó al directivo de la institución sobre proceso de recolección de información para el actual trabajo de investigación dándole apertura a trabajar con los docentes que laboran en institución. Luego se contactó por los números de teléfonos personales con los docentes participantes para enviarle los instrumentos para su aplicación, posterior a la socialización que les hizo el director, conjuntamente se explicó que la participación es libre y voluntaria para proceso de recogida de información.

3.6. Método de análisis de datos

La actual investigación empleó la estadística descriptiva como método eficaz para analizar los resultados. De tal forma se registraron en una matriz de Excel agrupada por dimensiones, de la misma manera se utilizó el programa de SPSS el que facilitó la interpretación y análisis dando respuesta a los objetivos planteados y aceptando las hipótesis de investigación manifestadas resultados que fueron plasmados en el apartado de las conclusiones del trabajo. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman que permitió medir y obtener datos en la relación con las dos variables de estudio pudiendo así determinar el nivel de significatividad de en lo resultados. Siendo el coeficiente muy alto de 0.91 a 1 y nulo desde 0.24 a 0.

3.7. Aspectos éticos

En toda profesión es fundamental tener presente los aspectos de la ética profesional respetando los derechos y la moralidad de las personas en la sociedad. Por lo tanto, el presente estudio se veló por dar los respectivos derechos a los autores quienes están siendo aportes significativos en el estudio, de la misma manera se les socializó a los docentes que participaron en el proceso en el marco de la beneficencia y no maleficencia, respetando la privacidad de la colaboración de los participantes en el estudio.

IV. RESULTADOS

Resultados obtenidos de la variable convivencia institucional y el trabajo en equipo.

Objetivo general:

Determinar la relación entre la convivencia institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara del Rcto. Chonero.

Tabla 1. Variable de convivencia institucional y trabajo en equipo

		Trabajo en Equipo											
		Muy Malo		Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Convivencia Institucional	Muy Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	4,5%	0	0,0%	1	4,5%
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	27,3%	8	36,4%	14	63,6%
	Muy Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	31,8%	7	31,8%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	31,8%	15	68,2%	22	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara

Interpretación:

Como se observa en la tabla 01 se logra identificar aquellos resultados estadísticos donde la variable de convivencia institucional fue calificada como bueno el 63,6%, muy bueno el 31,8% y regular el 4,5% por la población del estudio. Del mismo modo se puede percibir que en la variable de trabajo en equipo existen calificaciones de muy bueno por el 68,2 % y bueno por el 31,8%. Así pudiendo evidenciar que en ambas variables logran un nivel bueno y muy bueno por las calificaciones de quienes participaron en el proceso, determinando la relación entre la convivencia

institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara del Rcto. Chonero.

Objetivos específicos:

1. Identificar la relación de la dimensión de participación de los actores escolares de la variable convivencia institucional con en el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara.

Tabla 2. Dimensión de participación de actores

		Nivel Trabajo en Equipo											
		Muy Malo		Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Nivel de Participación de Actores	Muy Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	4,5%	0	0,0%	1	4,5%
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	18,2%	6	27,3%	10	45,5%
	Muy Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	9,1%	9	40,9%	11	50,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	31,8%	15	68,2%	22	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara

Interpretación:

En la presente tabla 02, se da conocer aquellos resultados en donde la dimensión de participación de actores en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara es calificada como muy bueno por el 50,0%, bueno por el 45,5% y regular por el 4,5%. Del mismo modo califican al trabajo en equipo como muy bueno por el 68,2 % y bueno el 31,8% por la población de este estudio. Pudiendo así demostrar que las calificaciones de los participantes se manifiestan en los resultados altos en nivel bueno y muy bueno tanto en la dimensión antes mencionada de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo identificando la relación entre ellas

2. Establecer la relación de la dimensión metodología de clase, de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara

Tabla 3. Dimensión de metodología de clase

		Nivel Trabajo en Equipo											
		Muy Malo		Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nivel Metodología de Clase	Muy Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	9,1%	3	13,6%	5	22,7%
	Muy Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	22,7%	12	54,5%	17	77,3%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	31,8%	15	68,2%	22	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara

Interpretación:

En la tabla 03, se muestra que la dimensión de metodología de clase que realizan los docentes en la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara es calificada como muy bueno por un 77,5% y bueno por el 22,3%. De la misma forma el 68,2 califica como muy bueno y el 31,8% los consideran bueno el trabajo en equipo. A partir de los datos obtenidos se entiende que la mayoría de los docentes califican la metodología de clase como bueno mostrando que es mucha relevancia.

3. Identificar la relación de la dimensión identidad escolar, de la variable convivencia institucional con en el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara.

Tabla 4. Dimensión de identidad escolar

		Nivel Trabajo en Equipo											
		Muy Malo		Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nivel Identidad Escolar	Muy Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	22,7%	3	13,6%	8	36,4%
	Muy Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	9,1%	12	54,5%	14	63,6%
Total		0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	31,8%	15	68,2%	22	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara

Interpretación:

Como se observa en la tabla 04, la dimensión de identidad escolar calificada por los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara muestra resultados donde el 63,6% valora como muy bueno y un 36,4% bueno. En cuanto al trabajo el equipo califica la población de estudio como muy bueno el 68,2 % y bueno el 31,8%. Se comprende a través de los resultados que la mayoría de los docentes califican a la identidad escolar como buena

Tabla 5. Dimensión de conflictividad escolar

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara

Interpretación:

		Nivel de Trabajo en Equipo											
		Muy Malo		Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		Total	
		Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Nivel Conflictividad Escolar	Muy Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	5,0%	0	0,0%	1	5,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	5,0%	1	5,0%
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	4	20,0%	2	10,0%	6	30,0%
	Muy Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	10,0%	10	50,0%	12	60,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	35,0%	13	65,0%	20	100,0%

En la presente tabla 05, se muestran aquellos resultados en donde la dimensión de conflictividad escolar en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara es calificada como muy bueno por el 60,0%, bueno por el 30,0% y regular por el 5,0%. Del mismo modo califican al trabajo en equipo es calificado por esta población como muy bueno por el 65,0% y bueno por el 35,0%. En donde se puede observar que las calificaciones manifestadas por los docentes tienen mayores resultados en el nivel de muy bueno tanto en la dimensión antes mencionada de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo estableciendo la relación entre ellas.

4. Identificar la relación de la dimensión normativa escolar de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara.

Tabla 6. Dimensión de normativa escolar

		Nivel de Trabajo en Equipo											
		Muy Malo		Malo		Regular		Bueno		Muy Bueno		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Nivel Normativa Escolar	Muy Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Malo	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Regular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	5,0%	0	0,0%	1	5,0%
	Muy Bueno	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	30,0%	13	65,0%	19	95,0%
	Total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	35,0%	13	65,0%	20	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara

Interpretación:

En la tabla 06, se observa que la dimensión de normativa escolar es calificada por los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara del que arroja resultados de un 63,6% como muy bueno y un 36,4% bueno. En cuanto al trabajo el equipo dichos docentes califican como muy bueno el 65,0% y bueno el 35,0%. Indicando así que dichos resultados expuestos como muy bueno y bueno, logran identificar la relación que existe en las variables de la convivencia institucional y trabajo en equipo.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

Hipótesis general:

H1: Existe relación positiva de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara Rcto Chonero 2020

H0: No existe relación positiva de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara Rcto Chonero 2020.

Tabla 7. Convivencia Institucional y Trabajo en equipo

		Convivencia Institucional	Trabajo en equipo
Rho de	Convivencia	Coeficiente de correlación 1,000	,751**
	Institucional	Sig. (bilateral)	,000
		N	22
Spearman	Trabajo en	Coeficiente de correlación ,751**	1,000
	equipo	Sig. (bilateral)	,000
		N	22

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

Interpretación:

En la tabla 07, de acuerdo con los datos estadísticos de correlación de Spearman (0,751**) señala que existe una correlación alta y significativa al nivel ,01 (bilateral) entre las variables de convivencia institucional y trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara Rcto Chonero 2020. Concluyendo que se toma la decisión de aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la nula.

Hipótesis específicas:

Hi1: Existe relación significativa entre la participación de los actores escolares y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara

Tabla 8. Participación de los actores escolares con en el trabajo en equipo

		Participación de Actores	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Participación de Actores	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,604**
		N	22
Trabajo en equipo		Coeficiente de correlación	,604**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,003
		22	22

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

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 08, los datos estadísticos de correlación de Spearman (0,604**), indica que existe una correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral) con la dimensión de participación de actores en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara con el trabajo en equipo. Accediendo aceptar la hipótesis de investigación manifestada y rechazando la nula, el cual se percibe la participación de quienes integran dicho sistema educativo haciendo que exista una significativa convivencia institucional aportando al desarrollo del docente como para poder trabajar en equipo.

Hi2: Existe relación significativa entre la metodología de clase y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara.

Tabla 9. Metodología de clase con en el trabajo en equipo

		Metodología de Clase	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,615**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	22	22
Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,615**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	22	22

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

Interpretación:

En la tabla 09 se muestra los datos estadísticos de correlación de Spearman (0,615**) el cual indica que existe una correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral) entre la dimensión de Metodología de clase de la convivencia institucional con en el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara. Determinando su correlación, reconociendo la hipótesis de investigación manifestada y rechazando la nula, el cual se logra indicar que dichas relaciones sociales que existen en el plantel educativo para el desarrollo e implantación de prácticas pedagógicas tienen relación con el trabajo en equipo.

Hi3: Existe relación significativa entre la identidad escolar y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara.

Tabla 10. Identidad escolar con en el trabajo en equipo

			Identidad Escolar	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Identidad Escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,755**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		22	22
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,755**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		22	22

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

Interpretación:

En la tabla 10 se muestra los datos estadísticos de correlación de Spearman (0,755**) al nivel ,01 (bilateral) esto indica la existencia de una correlación alta y significativa entre la dimensión de identidad escolar de la convivencia institucional con en el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara. Aceptando la hipótesis de la investigación manifestada y rechazando la nula, donde se logra señalar que tiene relación el trabajo en equipo que desempeña el docente por medio de aquella interacción que surge en aquel ambiente sintiéndose identificados en base a la pertenencia y autovaloración en el sistema educativo.

Hi4: Existe relación significativa entre la conflictividad escolar y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara.

Tabla 11. Conflictividad escolar con en el trabajo en equipo

		Conflictividad	Trabajo en
		Escolar	equipo
Rho de	Conflictividad	Coeficiente de correlación	1,000
	Escolar	Sig. (bilateral)	,469*
		N	.
Spearman	Trabajo en	Coeficiente de correlación	,028
	equipo	Sig. (bilateral)	22
		N	22

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

Como se muestra en la tabla 11, los datos estadísticos de correlación de Spearman (0,469**) al nivel 0,05 (bilateral) indica que existe una correlación significativa con la dimensión conflictividad escolar de en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara con el trabajo en equipo. De tal manera se admite la hipótesis de investigación y rechaza la nula, que, en base a la calificación expuesta, se intervienen y evitan conflictos tanto en un trabajo en equipo como en toda la institución educativa ya sea esta entre docentes, estudiantes-docentes, entre otros.

Hi5: Existe relación significativa entre la normativa escolar y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara.

Tabla 12. Normativa escolar con en el trabajo en equipo

			Normativa Escolar	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Normativa Escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,410
		Sig. (bilateral)	.	,058
		N	22	22
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,410	1,000
		Sig. (bilateral)	,058	.
		N	22	22

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 12 se muestra los datos estadísticos de correlación de Spearman (0,410**) al nivel 0,05 (bilateral) el cual indica que existe una correlación significativa entre la dimensión de normativa escolar de la convivencia institucional con en el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara. Aceptando la hipótesis de investigación declarada y rechazando la nula, lo cual significa que, entre dichas normas, políticas de la unidad educativa ayuda a que tengan mejores relaciones sociales dentro de dicho contexto, desarrollando una característica convivencia institucional y a su vez un excelente progreso de los docentes en el trabajo en equipo.

V. DISCUSIÓN

En relación con el objetivo general Determinar la relación entre la convivencia institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara Rcto. Chonero, 2020, los resultados de la tabla 01 nos señalan que el 63,6% de los docentes participantes consideran como muy bueno la convivencia institucional asimismo por un 68,2% el trabajo en equipo. Además, respecto a la hipótesis general se obtuvo que existe una correlación significativa y alta (0,751) entre las variables del estudio como se mostró en la tabla 07. Del se expone que este conjunto de relaciones interpersonales que se lleva a cabo en este contexto educativo mediante una alta participación de actores, una eficiente metodología de clase, lo identificado que se siente en dicho contexto siguiendo las normas del institución para la prevención de la conflictividad escolar, así todo ello se da con el fin del desempeño del docente en el trabajo en equipo que por la disposición y colaboración ejecutan las actividades ya sea este en aulas y reuniones entre compañeros para lograr los objetivos, asumiendo la responsabilidad de su rol a desarrollar del que pueda resolver dificultades y a su vez en la contribución a la mejora, desarrollo de su profesionalismo y mediante este trabajo en equipo se daría una correcta convivencia institucional.

De acuerdo con el marco teórico, según (Guzmán, 2019) muestra resultados parecidos ya que en su estudio *Relación del ambiente institucional y trabajo docente*, demostró la existencia correlacional efectiva de la dimensión de comunicación en el ambiente institucional y el trabajo docente. Asimismo, se concuerda con la definición de (Roncal,2019) que refiere que este proceso de interacción que se da entre los miembros de un sistema como lo es en contexto educativo surge a partir del cumplimiento de normas impuestas por la institución, que sirven para mantener relaciones y evitar los conflictos que se pueden manifestar entre los diferentes actores de la unidad educativa. También concierta con la definición de (Falgueras et al. 2015) donde manifiesta que la agrupación de personas en donde comparten responsabilidades y objetivos, establecen apoyo entre ellos en relaciones de cooperación y participación beneficia a los docentes a desarrollar un buen trabajo en equipo.

Respecto al primer objetivo específico Identificar la relación de la dimensión de participación de los actores escolares de la variable convivencia institucional con en el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara se logra evidenciar que en la tabla 02 el 50,0% califica como muy bueno la dimensión de participación de actores en los docentes como también el 68,2% como muy bueno el trabajo en equipo, donde se logra identificar una correlación moderadamente significativa de acuerdo lo que señala la tabla 08 (0,604) entre la dimensión de la variable de convivencia institucional y el trabajo en equipo; lo que indica que aquella participación y contribución como la organización estamental en el desarrollo de actividades en estos contextos educativos, la información que se mantiene entre compañeros con buena comunicación y el involucramiento de todos los actores en la toma de decisiones si se efectúan en la institución.

De acuerdo con el marco teórico, concuerda con la definición de (Litichever, 2016) que manifiesta que mientras haya manifestaciones de diálogo evitando generar conflictos, tomando en consideración la participación de todos los actores de educación estableciendo jerarquías entre los vínculos o interacciones que suceden en ellos con el beneficio de generar inclusión en el contexto educativo de tal se cumple una convivencia institucional. Asimismo, presenta resultados opuestos con el estudio de Convivencia escolar de los docentes de una unidad educativa de Loja presentado por (Imaicela, 2019) en donde manifiesta que los docentes en su mayoría no presentan una convivencia escolar adecuada ya que existe conformación de grupos y que presentan criterios diversos individuales, lo que impide una convivencia escolar armónica.

Con relación al siguiente objetivo específico Establecer la relación de la dimensión metodología de clase, de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara con los resultados que se evidencian en la tabla 03 el 77,5% de los docentes calificaron como muy bueno la dimensión de metodología de clase de la variable de convivencia institucional como también el 68,2% como muy bueno el trabajo en equipo del que se pudo comprobar una correlación significativa (0.615) como se señala en la tabla 09. Indicando que existe una correcta practica pedagógica que se basa en cumplir con los objetivos para potenciar al alumnado mediante el uso libre de estrategias el docente, las interacciones entre compañeros y estudiantes

es cómoda y libre de poder compartir e interactuar y a su vez implementar estrategias para el desarrollo del aprendizaje como también para el desarrollo de la convivencia institucional que tiene relación con el trabajo en equipo.

Estos resultados concuerdan con la definición señalada por (Fierro y Carbajal, 2019) del que manifiesta que una convivencia institucional debe de basarse no solamente de reducción de los niveles de violencia escolar, sino que también se ocupa de fortalecer los aprendizajes académicos y el desarrollo de capacidades democráticas en los alumnos; la capacidad de diálogo tanto para enfrentar los conflictos interpersonales de manera positiva. Por otro lado, los resultados se contraponen con el estudio Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador de (López, Efstathios, Herrera y Apolo, 2018) en donde manifiesta lograr ver la incidencia que hay en las interacciones con sus compañeros, el deleite de ejercer su rol de educador y el ambiente en donde es plasmado sus competencias profesionales. De tal modo concluye que el desempeño de los docentes se refuerza con la existencia de un clima acogedor, grato y digno para laborar y llegar a la eficacia en la educación.

En relación el tercer objetivo específico Identificar la relación de la dimensión identidad escolar de la variable convivencia institucional con en el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara se evidencia en la tabla 04 el 63,6% de la población califica como muy bueno la dimensión expuesta de la variable de la convivencia institucional como también el 68,2% califica como muy bueno el trabajo en equipo; asimismo se obtuvo una correlación significativa como se muestra en la tabla 10 (0.755) es decir se logra identificar relación entre las variables de estudio del presente trabajo. En donde se logra mostrar que surge interacción de las personas en este entorno cumpliendo con reglamento de convivencia que trata de promover la armonía en las relaciones sociales que surjan dentro de este contexto en donde existe la comodidad por el trabajo y apoyo que recibe en la institución basándose en la igualdad y cooperación de participación donde el docente se siente seguro de sus relaciones interpersonales y del desempeño de sus actividades laborales que se manifiestan en por una buena convivencia institucional y trabajo en equipo.

Del mismo modo tales resultados tienen similitud con la teoría manifestada por (Catzoli-Robles, 2016) donde declara que La convivencia entre los actores educativos se manifiesta en un entorno de respeto ante las diferencias particulares de cada persona, de tal modo cada estudiante es reconocedor de sus actitudes conociendo sus derechos y deberes que consigue mediante su desarrollo. Asimismo, tales resultados se antepone con el estudio Clima organizacional tiene incidencia en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco (Narea y Páez, 2015) en el indica que tales resultados permitieron identificar escasa comunicación y poca participación en el trabajo en equipo. De tal modo se pide planificar actividades, para optimizar la forma de comunicación entre los grupos etarios en producir motivación de los participantes y establecer un clima organizacional beneficioso para la buena labor a desempeñar interrelaciones el educador.

Con lo que respecta el cuarto objetivo específico Establecer la relación de la dimensión conflictiva escolar, de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara. Se logra evidenciar en la tabla 05 que es calificada como muy bueno por el 60,0% del mismo modo califican al trabajo en equipo es calificado por esta población como muy bueno por el 65,0%. En donde se alcanzó a tener una correlación moderadamente significativa (0,469) como se percibe en la tabla 11. El cual revela que dentro de las relaciones sociales se evitan enfrentamientos dentro del entorno educativo con sus diferentes actores, actuando algunos docentes como mediadores ante un conflicto evitando mal entendidos para el progreso y desempeño de todos en beneficio de una efectiva convivencia institucional y trabajo en equipo.

En base al reporte teórico tales resultados coinciden con la definición de (Ramírez, 2017) en el que señala a la convivencia escolar como la construcción de una manera de relación entre sujetos de un mismo contexto, sustentada en el auto respeto y en el apoyo recíproco en una relación con armonía sin la presencia de conflictos entre los diferentes actores de la comunidad educativa. De la misma manera tales resultados no se igualan con el Estudio de la aplicación de los códigos de convivencia en las instituciones educativas de la provincia del Azuay de (Abril y Alvarado, 2014) en el que indica que sus resultados revelaron la poca participación que existe en la elaboración de dicho código, pero si el interés en mejorar las

relaciones interpersonales para que haya una convivencia acorde al desarrollo de la institución.

En relación con el último objetivo específico Identificar la relación de la dimensión normativa escolar de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara. En donde se observa en la tabla 06 que la dimensión de normativa escolar es calificada por los docentes un 63,6% como muy bueno y en cuanto al trabajo el equipo dichos docentes califican como muy bueno el 65,0%. En donde se alcanzó a tener una correlación moderadamente significativa (0,410) como se observa en la tabla 12. Indicando así que dichos resultados expuestos logran identificar la relación que existe en las variables de la convivencia institucional y trabajo en equipo. En donde existe el cumplimiento de normas que surgen en la institución con la finalidad de conciliar relaciones sociales en donde se ponen en práctica el código de convivencia que interviene ante un conflicto siguiendo y cumpliendo las normas de la institución.

De acuerdo con el marco teórico los resultados concuerdan con lo que define el (MINEDUC, 2013) donde señala que toda institución educativa debe de crear y que sea ejecutado un código de convivencia definido como un documento público construido por los miembros que conforman la institución educativa para prevenir problemas y resolver conflictos a través de acuerdos y compromisos. Asimismo, tales resultados tienen semejanza con el estudio Código de convivencia armónica en el desempeño institucional de (Angulo, 2019) en el que manifiesta que concluye que a través de la ejecución de las campañas informativas las instituciones educativas deben de formar y regular cronogramas de actividades formativas que permitan fortalecer el mejoramiento académico, ético, intelectual como contextual de los estudios con el objetivo de brindar una convivencia armónica en el plantel educativo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la convivencia institucional en la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara del recinto Chonero en el cantón Balzar, 2020 fue calificada por lo docentes que laboran en la institución como muy bueno , bueno y regular por la población de estudio; conjuntamente se comprobó de acuerdo con los datos estadísticos de correlación de Spearman (0,751**) señala que existe una correlación alta y significativa al nivel ,01 (bilateral) entre las variables de convivencia institucional trabajo en equipo. En el que se concluye que existe relación significativa entre las variables. Siendo la convivencia la construcción cotidiana de relaciones interpersonales con nuestro grupo etario en manifiesto en el contexto que estemos inmerso, aquellas interrelaciones están basadas en el respeto y dignidad de cada uno como ser humano como medio para evitar violencia mediante relaciones sociales donde se manifiestan nuestros valores en beneficio de entorno. (Villalba, 2016)
2. Se identificó relación entre la dimensión de participación de actores de la variable de convivencia institucional y trabajo en equipo el cual fue calificada como muy bueno y bueno. Al mismo tiempo se demostró que existe una correlación significativa (0,604**) al nivel 0,01 (bilateral) en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara con el trabajo en equipo. Se concluye que la participación de los integrantes en la institución desarrolla una significativa convivencia institucional. En este contexto, se reconoce que hay una buena participación de los actores en relación al trabajo en equipo. la convivencia es conocida como un medio que desarrolla armonía en las instituciones educativas siempre y cuando haya manifestaciones de dialogo evitando generar conflictos, tomando en consideración la participación de todos los actores de educación en beneficio de generar inclusión en el contexto educativo, que se basa en aquellas normas escolares en donde se enmarca en una disciplina positiva estableciendo jerarquías entre los vínculos o interacciones que suceden entre los miembros de la institución. (Litichever, 2016).
3. Se estableció la relación de la dimensión de metodología de clase que realizan los docentes en la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara la cual fue calificada como muy bueno y bueno. Además de comprobó con los datos estadísticos de correlación de Spearman (0,615**) una correlación significativa al nivel 0,01 (bilateral) entre la dimensión antes mencionada con en el trabajo en equipo en

los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara. Concluyendo este resultado se logró indicar que dichas interrelaciones que se da en este entorno favorecen al desarrollo e implantación de prácticas pedagógicas del que se relaciona con el trabajo en equipo.

4. Se identificó la relación entre la dimensión de identidad escolar calificada como muy bueno y bueno. por los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara; asimismo se comprobó correlación alta y significativa (0,755**) al nivel ,01 (bilateral). Esto significa que tiene relación el trabajo en equipo con el rol que desempeña el docente que surge por la interacción en el ambiente sintiéndose identificados en base a la pertenencia y autovaloración en el sistema educativo.
5. Se estableció relación con la dimensión de conflictividad escolar en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara de que fue calificada como muy bueno, bueno y regular. Conjuntamente se comprobó que existe una correlación significativa (0,469**) al nivel 0,05 (bilateral) entre la dimensión de conflictividad y el trabajo en equipo. Esto significa que los participantes intervienen y evitan problemas en las diferentes esferas sociales, una mínima parte de docente no se desenvuelve demostrando una buena convivencia institucional. La convivencia es conocida como un medio que desarrolla armonía en las instituciones educativas siempre y cuando haya manifestaciones de dialogo evitando generar conflictos, tomando en consideración la participación de todos los actores de educación en beneficio de generar inclusión en el contexto educativo, que se basa en aquellas normas escolares en donde se enmarca en una disciplina positiva estableciendo jerarquías entre los vínculos o interacciones que suceden entre los miembros de la institución. (Litichever, 2016).
6. Se identificó la relación entre la dimensión de normativa escolar calificada como muy bueno y bueno. De esta manera se comprobó que existe una correlación significativa (0,410**) al nivel 0,05 (bilateral) entre la dimensión de normativa escolar de la convivencia institucional con en el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara. Lo cual significa que entre dichas normas y políticas de la institución ayuda a que tengan mejores interrelaciones dentro del entorno, que mejora la convivencia institucional y progreso de los docentes en el trabajo en equipo. Lo cual Roncal (2019) define

como un “proceso de interacción que se da entre los miembros de un sistema (educativo) que surge a partir del cumplimiento de normas impuestas, que sirven para mantener relaciones interpersonales sanas” (p. 10.).

VII. RECOMENDACIONES

Partiendo de los resultados y conclusiones manifestadas se toma en consideración a la unidad educativa recomendar:

Al director:

Implementar actividades que promueva de manera individual y grupal la participación de los docentes en el cual se vea reflejado en la práctica de su profesionalismo que aporte al desarrollo de los estudiantes y así tener una visión positiva del sistema educativo en donde se perciba una convivencia institucional.

Capacitar a los docentes para así emplear talleres en el aula en beneficio de perfeccionar la convivencia en la institución, así como la capacidad de trabajar en equipo.

A los docentes:

Priorizar enseñanzas que desarrolle y ponga en manifiesto practicas pedagógicas con talleres que beneficie a sus alumnados enfocados al beneficio de una convivencia institucional armoniosa, además de establecer mayor comunicación con sus compañeros docentes y de esta forma poder compartir habilidades y conocimientos para una eficaz metodología de clase en el que se refleje el trabajo en equipo para la calidad educativa.

Fortalecer lazos de compañerismo en donde tenga el docente la comodidad de trabajar en equipo de tal forma que se pueda seguir evitando conflictos que se pueden generar por falta de relación interpersonal, malentendidos y otras situaciones que genera que no haya una correcta convivencia institucional.

REFERENCIAS

- Abril, V. y Alvarado, C. (2014). *Estudio de la aplicación de los códigos de convivencia en las instituciones educativas de la Provincia del Azuay*. (Tesis de maestría en Psicología Educativa en la Especialización de Orientación Profesional). Universidad de Cuenca, Cuenca, Ecuador.
- Acosta, J., & Vera, M. (2011). *Trabajo en equipo*. ESIC Editorial. España.
- Álvarez, D. (s. f.) *Colaboración, trabajo en equipo de docentes*. Islas Canarias: INED 21. Recuperado de: <https://ined21.com/colaboracion-trabajo-en-equipo-de-docentes/>
- American Psychological Association (2010). Manual de Publicaciones de la American Psychological Association (6 ed.). México, D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Anchundia, G. (2015). *El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza–aprendizaje del Bachillerato del Colegio Nacional Manta de Manta, 2010-2011* (Tesis de maestría) Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- Angulo, J. (2019). *Código de convivencia armónica en el desempeño institucional* (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Ecuador.
- Antúnez, S. (1999). El trabajo en equipo de los profesores y profesoras: factor de calidad, necesidad y problema. El papel de los directivos escolares. *Universitat de Barcelona. Departament de Didàctica i Organització Educativa* (24) 89-110. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2978/El%20trabajo%20en%20equipo%20de%20los%20profesores%20y%20profesoras%20factor%20de%20calidad%2c%20necesidad%20y%20problema.%20El%20papel%20de%20los%20directivos%20escolares.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carafi, E., Jara, P., Ñancupil, M. y Ortega, R. (2009). Guía Metodológica para trabajar la Convivencia Escolar en Reuniones de Apoderadas y Apoderados. *Núcleo de Educación, Universidad de Chile*. Recuperado de:

[file:///C:/Users/Crist/Downloads/guia%20metodologica%20para%20trabajar%20la%20convivencia%20escolar%20en%20reuniones%20de%20apoderadas%20y%20apoderados%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Crist/Downloads/guia%20metodologica%20para%20trabajar%20la%20convivencia%20escolar%20en%20reuniones%20de%20apoderadas%20y%20apoderados%20(1).pdf)

Catzoli-Robles, L. (2016). Concepción de paz y convivencia en el contexto escolar. *Ra Ximhai*, 12(3), 433-444. México.

Cauas, D. (2015). *Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación*. Bogotá: Biblioteca electrónica de la Universidad Nacional de Colombia, 2.

De la Cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Díaz, S. y Sime, P. (2016). Convivencia escolar: una revisión de estudios de la educación básica en Latinoamérica. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (49), 125-145. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194247574008.pdf>

Falgueras, M., Muñoz, C., Pernas, F., Sureda, J., López, P., y Miralles, D. (2015). Burnout y trabajo en equipo en los profesionales de Atención Primaria. *Atención Primaria*, 47(1), 25-31.

Fidalgo, Á. (2016). La innovación docente y los estudiantes. *La cuestión universitaria*, (7), 84-91.

Fierro, C., y Carbajal, P. (2003). *Mirar la práctica docente desde los valores* (No. Sirsi) i9788474329919). Ciudad de México, México: Gedisa.

Fierro-Evans, Cecilia, y Carbajal-Padilla, Patricia. (2019). Convivencia Escolar: Una revisión del concepto. *Psicoperspectivas*, 18(1), 9-27. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue1-fulltext-1486>

Gómez, A. y Acosta, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *ACIMED*, 11(6) Recuperado en 15 de mayo de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011&lng=es&tlng=es.

- Graterol, R. (2010). La investigación de campo. *On line*. (1.999). Revisado el, 9. Recuperado de: <https://jofilop.files.wordpress.com/2011/03/metodos-de-investigacion.pdf>
- Guzmán, Y. (2019). *Relación Del Ambiente Institucional Y Trabajo Docente En El Nivel Secundario De La Institución Educativa “Antenor Orrego Espinoza”*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., y Bautista, M. (2014). Metodología de la Investigación (sexta edición). México. Editorial McGraw-Hill Education.
- Huamani, V. (2018). Relación de la tutoría y la convivencia escolar de los estudiantes de quinto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Ejército Arequipa-año 2017. recuperado de: <http://200.60.81.165/handle/UNE/3829>
- Imaicela, J. (2019) “Convivencia escolar de los docentes de una Unidad Educativa, Loja, Ecuador 2019” tuvo como objetivo describir el nivel de convivencia escolar docente en la unidad educativa “Adolfo Valarezo”, Ecuador, 2019”. (Tesis de maestría). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42564>
- Jiménez, J. y Garay, V. (2012). *Convivencia escolar y clima de aula: estudio diagnóstico desde las voces de los actores educativos* (Doctoral dissertation, Universidad Academia de Humanismo Cristiano). <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/1860/tpeb807.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Litichever, L. (2016). *La Convivencia como modalidad de resolución de conflictos*. Argentina. NEES - Facultad de Ciencias Humanas – UNCPBA
- López, E. y Murillo, Z. (2017). *La convivencia escolar en la calidad del clima organizacional entre directivos y docentes* (Tesis de licenciatura). Universidad de Guayaquil. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/27105>

- López, M., Efstathios, S., Herrera, M., y Apolo, D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. *Revista Espacios*, 39(35).
- Ministerio de educación (2013). *Acuerdo ministerial 0332-13*. Recuperado de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/09/ACUERDO_332-13.pdf
- Ministerio de Educación del Ecuador (2013) *Instructivo para la construcción participativa del código de convivencia en base a la guía metodológica* (Acuerdo ministerial 332-13). Ecuador. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/0B-JyZ7WJiu5tMm5fTjRENFUtTzQ/view>
- Narea, N. y Páez, M. (2014). *El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014–2015* (Tesis de licenciatura) Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador.
- Podesta, P. (2014). El trabajo colaborativo entre docentes: experiencias en la Especialización Docente Superior en Educación y TIC. In *Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación* (Vol. 2, p. 17).
- Ramírez, P. (2017). *Gestión institucional y convivencia escolar en la Institución Educativa "Alberto Leveaú García" de la provincia de Picota-2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Roncal, Y. (2019). Clima social familiar y convivencia escolar en estudiantes de una Institución Educativa Parroquial. (Tesis de Maestría). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/37981/roncal_cy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rosales, K. (2017). Convivencia escolar en las instituciones educativas de la red N° 10, San Martín de Porres-2017. Recuperado de : http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22063/Rosales_CKM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Solís, M. (2014). *Diseño de estrategias docentes que permitan desarrollar comportamientos preventivos y asertivos en estudiantes de educación general básica elemental*. (Tesis de Maestría Bilingüe). Recuerdo de: <http://repositorio.ucsq.edu.ec/handle/3317/3628>
- Tan, J., y Oliveros, R. (2008). Tipos, Métodos y Estrategias de la Investigación Científica. *Pensamiento y acción*, 5, 145-154. Recuperado de: http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf
- Tiching (14 de marzo de 2017). Tiching el blog de educación y TIC. Recuperado de: <http://blog.tiching.com/10-ventajas-educativas-de-que-los-docentes-trabajen-en-equipo/>
- Torrelles, C., Coiduras Rodríguez, J., Isus, S., Carrera, X., París, G., y Cela, M. (2011). Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. *Profesorado: revista de currículum y formación del profesorado*, 2011, vol. 15, núm. 3, p. 329-344.
- ULLmedia- Universidad de la Laguna (productor). (28 de julio de 2014). Recursos y presupuestos de investigación. De <https://www.youtube.com/watch?v=OWyecliNYDo&t=392s>
- Villacis, L. (2014). *FACULTAD DE PSICOLOGIA* (Tesis de doctoral), Universidad de Cuenca, Ecuador. Recuperado de: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21190/1/TESIS.pdf>
- Villalba, J. (2016). La convivencia escolar en positivo. *Educación y humanismo*, 18(30), 92-106. doi: 0124-2121

Anexos

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

Variable Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Convivencia institucional Ortega et al. (2009) define como “el conjunto de relaciones sociales que se desarrollan al interior de un establecimiento educativo, incluyendo todas las interacciones que se desarrollan los diferentes actores escolares, tanto al interior de cada estamento como Inter estamental” (p. 16).	Para evaluar este proceso de interacción entre sujetos de un mismo contexto se aplicará la técnica de escala de actitudes donde conoceremos las dimensiones de nuestra variable. Se utilizará como instrumento el escalamiento tipo Likert. Dicho instrumento de 5 dimensiones o fragmentos con un total de 22 ítems. Con una escala de medición ordinal con cualidades de: Siempre-Casi siempre- A veces- Casi nunca- Nunca	<i>Participación de los actores</i>	- Organización estamental - Información - toma de decisiones.	Ordinal
		<i>Metodología de clase</i>	- Prácticas pedagógicas - Relaciones interpersonales	
		<i>Identidad escolar</i>	- Definición institucional - Sentido de pertenencia - Autovaloración.	
		<i>Conflictividad escolar</i>	- Conflictos - Dificultades	
		<i>Normativa escolar</i>	- Cumplimiento de normas	

Variable Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Trabajo en equipo Torrelles et al. (2011) la define como la disposición personal y la colaboración con los demás en la ejecución de actividades, tareas para lograr objetivos habituales, intercambiando informaciones, asumiendo responsabilidades, resolviendo dificultades que se presentan y contribuyendo a la mejora y desarrollo colectivo.” (p.12).	En el presente estudio para evaluar esta habilidad como competencia de trabajo en equipo la variable se operacionaliza estimando sus dimensiones donde se aplicará la técnica de escala de actitudes. Se utilizará como instrumento el escalamiento tipo Likert. Dicho instrumento de 5 dimensiones o fragmentos con un total de 30 afirmaciones o juicios. Con una escala de medición ordinal con las categorías de: Siempre-Casi siempre- A veces- Casi nunca- Nunca	<i>Planificación del equipo.</i> <i>Autogestión y Ajustamiento del equipo</i> <i>Comunicación</i> <i>Seguimiento y feedback;</i> <i>Resolución de conflictos y problemas colaborativos</i>	- Planificación de actividades participativa - Conocimiento de los objetivos - Asumir roles - Apoyo - Cooperación - Orientación - Expresiones de comportamiento colaborativo - Intercambio de información - Estilos y redes de comunicación - Habilidades de escucha - Comunicación no verbal - Supervisión del rendimiento - Retroalimentación - Relaciones interpersonales - Ajustamiento del equipo.	Ordinal

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



“Escala para medir el grado la convivencia institucional”

Estimado docente

La presente escala tiene por finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación sobre convivencia institucional y trabajo en equipo. De tal manera se les agradece su honestidad y participación anónima.

Datos principales:

Sexo:

Hombre Mujer

Nivel de instrucción:

Licenciado Master Doctor

Tiempo laborando:

menos de 1 año 1 a 5 años más de 5 años

Deben de marcar con una **(X)** en el recuadro que usted considere que se perciba en la institución, cabe recalcar que no existe respuesta correcta ni incorrecta. Todo dato serio significativo para el estudio.

	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Hay participación del docente, personal administrativo y directivos en la distribución y asignación de aulas.					
2	Todos quienes integran la institución participan en las actividades como en la organización del año lectivo.					

3	Se mantiene una conversación fluida entre docentes y autoridades					
4	Se comparte información relevante y significativa entre los estamentos de la institución					
5	Los diferentes estamentos participan de la toma de decisiones importantes en la institución.					
6	El equipo directivo toma decisiones ajustadas al desarrollo de la institución y lo hace conocer a todo personal					
7	Los objetivos de aprendizaje potencian al desarrollo social de los alumnos					
8	Como docente tiene libertad para el uso de estrategias metodológicas en clase.					
9	¿Me siento cómodo cuando interactué y comparto estrategias metodológicas con los compañeros docentes para el uso en clase?					
10	Tengo buenas relaciones con los estudiantes donde puedo implementar estrategias para el desarrollo de su aprendizaje					
11	Se promueve dentro de la institución la armonía en las diferentes interacciones.					
12	Se cumple con el reglamento por parte de la institución sobre la convivencia.					
13	¿Me siento a gusto con el trabajo y apoyo que tengo en la institución?					
14	Hay cooperación e igualdad de participación entre los docentes					
15	¿Me siento seguro, optimista de mis actividades laborales?					
16	¿Mis relaciones son buenas con los miembros de la institución?					
17	Se evita enfrentamientos entre compañeros					
18	Existe aceptación en los diferentes grupos de trabajo entre docentes					
19	Se evita malentendidos que surgen entre docentes					
20	Se busca la mediación y la comodidad ante un conflicto entre docentes					
21	Se pone en práctica el código de convivencia institucional					
22	Ante un conflicto se cumple con las normas generales de la institución					

Muchas gracias por su colaboración.



“Escala para medir el desempeño del trabajo en equipo en docentes”

Estimado docente

La presente escala tiene por finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación sobre convivencia institucional y trabajo en equipo. De tal manera se les agradece su honestidad y participación anónima.

Datos principales:

Sexo:

Hombre Mujer

Nivel de instrucción:

Licenciado Master Doctor

Tiempo laborando:

menos de 1 año 1 a 5 años más de 5 años

Deben de marcar con una **(X)** en el recuadro que usted considere que se perciba en la institución, cabe recalcar que no existe respuesta correcta ni incorrecta.

Todo dato serio significativo para el estudio.

	ÍTEMS	OPCIONES DE RESPUESTA				
		SIEMPRE	CASI	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Conoce los objetivos del grupo para una eficiente participación					
2	Tiene claro la misión de la institución y del trabajo en equipo					
3	Las tareas son distribuidas por afinidad por cada miembro del equipo					
4	El papel para desempeñar en el equipo va acorde a las habilidades de cada uno.					
5	Se plantea el orden y responsable al cumplir una tarea en el equipo.					

6	Preparan las actividades antes de reunirse					
7	¿Existe la atención y ayuda entre los integrantes del equipo?					
8	Recibo apoyo ante una actividad fuera de mis competencias adquiridas.					
9	¿Los integrantes del equipo cumplen y cooperan con las actividades?					
10	¿Cuándo se reúnen a trabajar hacen grupos por afinidad?					
11	Se da la información necesaria ante toda actividad para evitar dudas					
12	Existe el liderazgo y se aclaran las dudas que surjan en conjunto					
13	¿Se mantiene una relación de comunicación clara, fluida y precisa?					
14	Se integran ideas para debatirlas y analizarlas					
15	¿Es capaz de comunicar sus ideas?					
16	Se evita dar información corta para el cumplimiento de una actividad grupal					
17	¿Utilizan las redes sociales para intercambiar ideas o información?					
18	Le es factible trabajar por medios de comunicación indirecta					
19	¿Se escucha activamente respetando el tiempo por algún miembro del equipo					
20	¿Se presta atención ante las opiniones por algún miembro del equipo?					
21	Se evita hacer señalamientos mientras se trabaja en equipo					
22	Se procura no hacer gestos que incomode algún miembro del equipo					
23	Existe el control sobre las tareas en el equipo					
24	Se procura que cada miembro del equipo cumpla con sus actividades asignadas					
25	Al terminan una actividad grupal se dan a conocer los resultados finales a todo el equipo					

26	Se ponen en manifiestos aquellos aspectos buenos y malos sobre cada actividad que se desarrolla en el equipo.					
27	¿Cómo miembro del equipo soy capaz de poder resolver un conflicto que suscite en el interior de este?					
28	Se evita que haya desacuerdos entre los miembros del equipo.					
29	Se toman decisiones en conjunto para mediar un conflicto					
30	¿Me gusta trabajar en equipo porque existe el apoyo para cumplir sus actividades y objetivos?					

Muchas gracias por su participación.

Anexo 3. Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Convivencia Institucional y Trabajo en Equipo en unidad educativa Joaquín Gallegos Lara, Chonero, 2020							
Autor: Fuentes Cabanilla José David							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	VARIABLES E INDICADORES			
				Variable 1: Convivencia institucional			
				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel es o rang os
<p>General: ¿Qué relación existe entre la convivencia institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara, Recinto Chonero?</p> <p>Específico: ¿Cuál es la relación de la dimensión participación de los actores escolares de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo en los docentes de la</p>	<p>General: Determinar la relación entre la convivencia institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara Rcto. Chonero.</p> <p>Específico: Identificar la relación de la dimensión de participación de los actores escolares de la variable convivencia institucional con en el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara</p> <p>Establecer la relación de la dimensión metodología de clase, de la variable</p>	<p>General: H1: Existe relación significativa entre la convivencia institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara Rcto Chonero 2020</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la convivencia institucional y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara Rcto Chonero 2020</p> <p>Específicos: Existe relación significativa entre la participación de</p>	<p>Tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Enfoque cuantitativo -Investigación básica -De Campo <p>Diseño:</p> <ul style="list-style-type: none"> -No experimental -Transversal -Correlacional <p>Población:</p> <p>22 docentes (8 hombres y 14 mujeres)</p>	De participación de los actores	Organización estamental Información Toma de decisiones.	1, 2,3,4,5,6	Muy bueno o Bueno o Regular Malo Muy malo
				De metodología de clase	Prácticas pedagógicas Relaciones interpersonales	7,8,9,10	
				De identidad escolar	Definición institucional Sentido de pertenencia Autovaloración.	11, 12, 13, 14, 15, 16,	

<p>Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara?</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión metodología de clase de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara?</p> <p>¿Cuál es la relación en la dimensión identidad escolar de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara?</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión conflictiva escolar de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara?</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión conflictiva escolar de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara?</p>	<p>convivencia institucional con el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara</p>	<p>los actores escolares y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara</p>	<p>De conflictividad escolar</p>	<p>Conflictos Dificultades</p>	<p>17, 18, 19, 20</p>		
	<p>Identificar la relación de la dimensión identidad escolar, de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara</p>	<p>Existe relación significativa entre la metodología de clase y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara</p>		<p>De normativa escolar</p>	<p>Cumplimiento de normas</p>		<p>21, 22</p>
	<p>Variable 2: Trabajo en equipo</p>						
				<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Niveles o rangos</p>
		<p>Establecer la relación de la dimensión conflictiva escolar, de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara.</p>	<p>Existe relación significativa entre dimensión identidad escolar y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara</p>	<p>Planificación del equipo.</p>	<p>Conocimiento de los objetivos Asignación de roles Planificación</p>	<p>1,2,3,4,5,6</p>	<p>Muy bueno o Bueno o Regular Malo Muy malo</p>
		<p>Identificar la relación de la dimensión normativa escolar de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara.</p>	<p>Existe relación significativa entre la dimensión conflictiva escolar y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara</p>	<p>Autogestión y Ajustamiento del equipo</p>	<p>Apoyo Cooperación Orientación</p>	<p>7,8,9,10,11,12</p>	
		<p>Existe relación significativa entre la dimensión normativa escolar y el trabajo en equipo en los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara</p>	<p>Comunicación</p>	<p>- Expresiones de comportamiento - Intercambio de información</p>	<p>13, 14, 15,16, 17,18, 19,20, 21,22</p>		

<p>Joaquín Gallegos Lara?</p> <p>¿Cuál es la relación de la dimensión normativa escolar de la variable convivencia institucional con el trabajo en equipo de los docentes de la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara?</p>					<ul style="list-style-type: none"> -Estilos y redes de comunicación - Habilidades de escucha - Comunicación no verbal 		
				Seguimiento y feedback;	Supervisión del rendimiento Retroalimentación	23,24, 25,26	
				Resolución de conflictos y problemas colaborativos	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Ajustamiento del equipo. 	27,28, 29,30	

Anexo 4. Ficha técnica del instrumento de recolección de datos de la variable de convivencia institucional

DATOS INFORMATIVOS	
Denominación	Escala para medir el grado de convivencia institucional
Tipo de instrumento	Escala tipo Likert
Institución	Unidad educativa Joaquín Gallegos Lara
Fecha de aplicación	7 de julio de 2020
Autor	Fuentes Cabanilla José David
Adaptación	Fuentes Cabanilla José David
Fecha de adaptación	11 de Julio 2020
Objetivo	Determinar la relación entre la convivencia institucional y trabajo en equipo en los docentes de la unidad educativa Joaquín Gallegos Lara
Tipo de ítems	Medición ordinal de Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
Número de ítems	22
Tiempo de aplicación	25 minutos aproximadamente
Forma de aplicación	Individual
Distribución	<p>Por dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> De participación de los actores De metodología de clase De identidad escolar De conflictividad escolar De normativa escolar <p>Por Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> Organización estamental Información Toma de decisiones. Prácticas pedagógicas Relaciones interpersonales Definición institucional Sentido de pertenencia Autovaloración. Conflictos Dificultades Cumplimiento de normas

Anexo 5. Ficha técnica del instrumento de recolección de datos de la variable de trabajo en equipo

DATOS INFORMATIVOS	
Denominación	Escala para medir el desempeño del trabajo en equipo en el docente
Tipo de instrumento	Escala tipo Likert
Institución	Unidad educativa Joaquín Gallegos Lara
Fecha de aplicación	7 de julio de 2020
Autor	Fuentes Cabanilla José David
Adaptación	Fuentes Cabanilla José David
Fecha de adaptación	11 de Julio 2020
Objetivo	Determinar la relación entre la convivencia institucional y trabajo en equipo en los docentes de la unidad educativa Joaquín Gallegos Lara
Tipo de ítems	Medición ordinal de Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
Número de ítems	30
Tiempo de aplicación	35 minutos aproximadamente
Forma de aplicación	Individual
Distribución	<p>Por dimensiones Planificación del equipo. Autogestión y Ajustamiento del equipo Comunicación Seguimiento y feedback; Resolución de conflictos y problemas colaborativos</p> <p>Por Indicadores Conocimiento de los objetivos Asignación de roles Planificación Apoyo Cooperación Orientación Expresiones de comportamiento Intercambio de información Estilos y redes de comunicación Habilidades de escucha Comunicación no verbal Supervisión del rendimiento Retroalimentación Relaciones interpersonales Ajustamiento del equipo</p>

Surge de la interacción de los individuos en el entorno incluye la definición de la institución, sentido de pertenencia y autovaloración.		Se cumple con el reglamento por parte de la institución sobre la convivencia.									✓		✓		✓			
	Sentido de pertenencia	¿Me siento a gusto con el trabajo y apoyo que tengo en la institución?												✓		✓		
		Hay cooperación e igualdad de participación entre los docentes										✓		✓		✓		
	Autovaloración	¿Me siento seguro, optimista de mis actividades laborales?									✓		✓		✓			
		¿Mis relaciones son buenas con los miembros de la institución?									✓		✓		✓			
<i>Conflictividad escolar</i> Reunión de relaciones sociales que surgen en las instituciones de la que puede empeorar debido a la satisfacción de las condiciones del ser humano. Se toman en cuenta dos elementos fundamentales que son el conflicto debidamente dicho y las dificultades que este crea.	Conflicto	Se evita enfrentamientos entre compañeros									✓		✓		✓			
		Existe aceptación en los diferentes grupos de trabajo entre docentes									✓		✓		✓			
	Dificultades	Se evita malentendidos que surgen entre docentes										✓		✓		✓		
		Actúa como mediador ante un conflicto entre sus compañeros										✓		✓		✓		

<i>Normativa escolar</i> Conjunto de normas y políticas que se dan en la institución con la finalidad de conciliar relaciones sociales por medio del cumplimiento de normativas del código de convivencia y reglamento general.	Cumplimiento de normas	Se pone en práctica el código de convivencia institucional									✓			
		Ante un conflicto se cumple con las normas generales de la institución									✓			



Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA
 DNI 03118490

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala para medir el grado la convivencia institucional”

OBJETIVO: “Evaluar la convivencia institucional en los docentes”.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad educativa “Joaquín Gallegos Lara” Recinto Chonero

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ROÑA CÓRDOVA MILQUIADES ENRIQUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
	✓			


Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA
DNI 03118490

<p>requiere una disposición a compartir metas y anteponerlas a los propios intereses personales (...) aportando las competencias propias para la consecución de un objetivo común</p>	papeles de cada uno.		habilidades de cada uno.										✓		✓		✓			
		Planificación	Se plantea el orden y responsable al cumplir una tarea en el equipo.							✓			✓		✓					
			Preparan las actividades antes de reunirse										✓		✓		✓			
	<p><i>Autogestión y Ajustamiento del equipo</i></p> <p>Toda clase de apoyo, cooperación y orientación del equipo en su proceso de ajuste.</p>	Apoyo	¿Existe la atención y ayuda entre los integrantes del equipo?										✓		✓		✓			
			Recibo apoyo ante una actividad fuera de mis competencias adquiridas.											✓		✓		✓		
		Cooperación	¿Los integrantes del equipo cumplen y cooperan con las actividades?											✓		✓		✓		
			¿Cuándo se reúnen a trabajar hacen grupos por afinidad?											✓		✓		✓		
		Orientación	Se da la información necesaria ante toda actividad para evitar dudas											✓		✓		✓		
			Existe el liderazgo y se aclaran las dudas que surjan en conjunto											✓		✓		✓		

	Comunicación no verbal.	Se evita hacer señalamientos mientras se trabaja en equipo											✓					
		Se procura no hacer gestos que incomode algún miembro del equipo							✓				✓					
<i>Seguimiento y feedback</i> Aspectos de supervisión del trabajo culminado después de la valoración sobre el cumplimiento de las tareas. Dando una retroalimentación de lo acontecido en el equipo.	Supervisión del rendimiento.	Existe el control sobre las tareas en el equipo											✓					
		Se procura que cada miembro del equipo cumpla con sus actividades asignadas											✓					
	Retroalimentación	Al terminan una actividad grupal se dan a conocer los resultados finales a todo el equipo											✓					
		Se ponen en manifiestos aquellos aspectos buenos y malos sobre cada actividad que se desarrolla en el equipo.											✓					
<i>Resolución de conflictos y problemas colaborativos</i>	Relaciones interpersonales	¿Cómo miembro del equipo soy capaz de poder resolver un conflicto que suscite en el interior de este?										✓						

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Escala para medir el desempeño del trabajo en equipo en docentes”

OBJETIVO: “Evaluar la capacidad del trabajo en equipo en los docentes”.

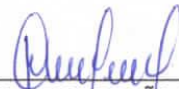
DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad educativa “Joaquín Gallegos Lara” Recinto Chonero

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ROÑA CÓRDOVA MILQUIADES ENRIQUE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
	✓			



Mg. MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA
DNI 03118490

HOJA DE VIDA

DATOS PERSONALES

NOMBRE COMPLETO: MILQUIADES ENRIQUE ROÑA CÓRDOVA

DNI : 03118490

FECHA DE NACIMIENTO: 10 DE DICIEMBRE DE 1968

LUGAR DE NACIMIENTO: FRÍAS/AYABACA/PIURA

ESTADO CIVIL : DIVORCIADO

DIRECCIÓN : Mz G LOTE 03 II ETAPA LA PRIMAVERA CASTILLA

TELEFONO : 948113827

CORREO : milenroco@hotmail.com

FORMACIÓN ACADÉMICA.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERU: ESPECIALIZACIÓN EN LIDERAZGO PEDAGÓGICO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA: SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DIDÁCTICA DE LA MATEMÁTICA, COMUNICACIÓN Y CIENCIA

UNIVERSIDAD PEDRO RUIZ GALLO: LICENCIADO EN EDUCACIÓN

INSTITUTO PEDAGÓGICO PÚBLICO DE PIURA: PROFESOR DE EDUCACIÓN PRIMARIA

ESTUDIOS SECUNDARIOS: IE TUPAC AMARU DE FRÍAS

ESTUDIOS PRIMARIOS : IE 14325- FRÍAS

TALLERES Y CURSOS:

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: ESPECIALIZACIÓN EN LIDERAZGO PEDAGÓGICO.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: DIPLOMADO EN FUNDAMENTOS Y EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE ADULTO.

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: DIPLOMADO EN ESTUDIO DE LAS RUTAS DEL APRENDIZAJE.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO: DIPLOMA EN PSICOLOGÍA DEL NIÑO E INTELIGENCIA EMOCIONAL

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ: ACTUALIZACIÓN DOCENTE EN DIDACTICA

UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE: ESPECIALIZACIÓN EN RUTAS DEL APRENDIZAJE

UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE: ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

UNIVERSIDAD DE LAMBAYEQUE: ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DIRECTIVA EDUCACIONAL

EXPERIENCIA LABORAL:

DOCENTE DEL NIVEL PRIMARIA 30 AÑOS (1989- 2020)

DIRECTIVO DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA 8 AÑOS

FORMADOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA. 2015 2016

DOCENTE PARCIAL DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.

PUBLICACIONES:

LIBRO. Anécdotas Matemáticas, Matemática Divertida. 2016

LIBRO: Poemas de amor. 2019

REFERENCIAS:

Dr Mario Briones Mendoza. 968002045 (docente Universidad César Vallejo)

Dr Edilberto Calle Peña. 950507229. (docente Universidad César Vallejo)

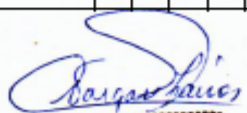
Dr. Abilio López Córdova. 941323603 (sub director de la IE Parcemón Saldarriaga Montejo)

MILQUIADES ENRIQUE RÓÑA CÓRDOVA
DNI N° 83118490

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS
TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: Convivencia institucional y trabajo en equipo de los docentes de la Unidad educativa Joaquín Gallegos Lara del Recinto Chonero, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				S I E M P R E	C A S I S E M P R E	A V E R S I M P R E	C A S I S E M P R E	N U N C A	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Convivencia institucional: ortega et al (2009) "conjunto de relaciones sociales que se desarrollan al interior de un establecimiento"	<i>Participación de los actores</i> Características de la organización y su influencia en los actores en participación y contribución del desarrollo en el ambiente laboral, como la organización	Organización estamental	Hay participación de todos los estamentos en la distribución y asignación de aulas.									X		X			
			Todos quienes integran la institución participan en las actividades como en la organización del año lectivo.						X		X		X				
		Información	Se mantiene una conversación fluida entre docentes y autoridades						X		X		X				

	Reunión de relaciones sociales que surgen en las instituciones de la que puede empeorar debido a la satisfacción de las condiciones del ser humano. Se toman en cuenta dos elementos que son el conflicto debidamente dicho y las dificultades que este crea.		Existe aceptación en los diferentes grupos de trabajo entre docentes							X	X					
		Dificultades		Se evita malentendidos que surgen entre docentes								X				
				Actúa como mediador ante un conflicto entre sus compañeros								X				
	Normativa escolar Conjunto de normas y políticas que se dan en la institución con la finalidad de conciliar relaciones sociales por el cumplimiento de normativas del código de convivencia y reglamento general.	Cumplimiento de normas		Se pone en práctica el código de convivencia institucional							X		X			
				Ante un conflicto se cumple con las normas generales de la institución							X		X			


 Dra. Ana M. Vargas Farías
 Área de Investigación
 Docente

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala para medir el grado la convivencia institucional”

OBJETIVO: “Evaluar la convivencia institucional en los docentes”.

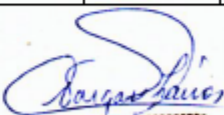
DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad educativa “Joaquín Gallegos Lara” Recinto Chonero

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA EVALUADORA: VARGAS FARIÁS ANA MELVA

GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA: DOCTORA

VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
	X			


Dra. Ana M. Vargas Farías
Área de Investigación
Docente

FIRMA DEL EVALUADOR

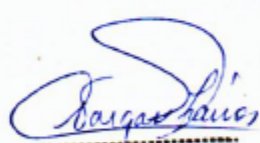
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOJO DE DATOS
TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: Convivencia institucional y trabajo en equipo de los docentes de la Unidad educativa Joaquín Gallegos Lara del

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				S I E M P R E	C A S I E M P R E	A V E S E M P R E	C A S I E M P R E	N U N C A	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
TRABAJO EN EQUIPO	Planificación del equipo Se interrelacionan varias personas a la hora de planificar tareas, conociendo su misión y objetivos,	Conocimiento de la misión y objetivos	Conoce los objetivos del grupo para una eficiente participación								X		X		X		
			Tiene claro la misión de la institución y del trabajo en equipo							X		X		X			
		Asignación de roles.	Las tareas son distribuidas por afinidad por cada miembro del equipo						X		X		X				

	diferentes estilos y redes de apoyo.	Estilos y redes de comunicación	¿Utilizan las redes sociales para intercambiar ideas o información?						X		X		X						
			Le es factible trabajar por medios de comunicación indirecta								X		X		X				
		Habilidades de escucha	¿Se escucha activamente respetando el tiempo por algún miembro del equipo									X		X		X			
			¿Se presta atención ante las opiniones por algún miembro del equipo?									X		X		X			
		Comunicación no verbal.	Se evita hacer señalamientos mientras se trabaja en equipo										X		X		X		
			Se procura no hacer gestos que incomode algún miembro del equipo										X		X		X		

	<i>Seguimiento y feedback</i> Aspectos de supervisión del trabajo culminado después de la valoración sobre el cumplimiento de las tareas. Dando una retroalimentación de lo acontecido en el equipo.	Supervisión del rendimiento.	Existe el control sobre las tareas en el equipo								X								
			Se procura que cada miembro del equipo cumpla con sus actividades asignadas								X								
		Retroalimentación	Al terminan una actividad grupal se dan a conocer los resultados finales a todo el equipo								X								
			Se ponen en manifiestos aquellos aspectos buenos y malos sobre cada actividad que se desarrolla en el equipo.								X								
	<i>Resolución de conflictos y problemas colaborativos</i>	Relaciones interpersonales	¿Cómo miembro del equipo soy capaz de poder resolver un conflicto que suscite en el interior de este?										X						

Compuesto por relaciones interpersonales desarrollado por medio del ajuste y planeación en conjunto para toma de decisiones ante situaciones de conflicto.	Ajustamiento del equipo	Se evita que haya desacuerdos entre los miembros del equipo.							X	X		X		X		
		Se toman decisiones en conjunto para mediar un conflicto								X		X		X		
		¿Me gusta trabajar en equipo porque existe el apoyo para cumplir sus actividades y objetivos?								X		X		X		



Dra. Ana M. Vargas Farías
 Área de Investigación
 Docente

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Escala para medir el desempeño del trabajo en equipo en docentes”

OBJETIVO: “Evaluar la capacidad del trabajo en equipo en los docentes”.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad educativa “Joaquín Gallegos Lara” Recinto Chonero

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA EVALUADORA: VARGAS FARÍAS ANA MELVA

GRADO ACADÉMICO DE LA EVALUADORA: DOCTORA

VALORACIÓN:

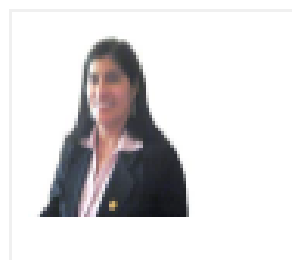
MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO	MUY MALO
	X			


Dra. Ana M. Vargas Farías
Área de Investigación
Docente
FIRMA DEL EVALUADOR

VARGAS FARIAS ANA MELVA

DATOS GENERALES

- 1.1 DNI: 03885478
 1.2 Domicilio: Av Grau 127 Castilla-Piura
 1.3 Teléfono: 969010539
 1.4 E-mail: anav99@hotmail.com Y amvargasf@ucvvirtual.edu.pe



I. FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL- GRADOS O TÍTULOS OBTENIDOS

CARRERA PROFESIONAL	INSTITUCIÓN	GRADO
DOCTORA EN EDUCACIÓN	Universidad César Vallejo	Doctor
MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA	Universidad César Vallejo	Magister
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN LIDERAZGO Y GESTIÓN EDUCATIVA	Pontificia Universidad Católica del Perú	Título
LICENCIADA EN EDUCACIÓN	Universidad César Vallejo	Licenciada
PROFESORA NIVEL PRIMARIA	Universidad Nacional de Piura	Bachiller
PSICOLOGÍA	Universidad Nacional Federico Villarreal-Lima	Bachiller

II. DIPLOMADO, ESPECIALIZACIÓN Y CURSOS QUE NO CULMINAN EN GRADO

NOMBRE DEL EVENTO	TIPO	INSTITUCIÓN
DIPLOMATURA GESTIÓN ESCOLAR	Diplomado	Pontificia Universidad Católica del Perú
DIPLOMADO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA	Diplomado	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR	Diplomado	Universidad Nacional Alcides Carrión
DIPLOMADO EN ESTUDIOS SUPERIORES	Diplomado	Universidad Nacional Mayor de San Marcos

III. EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA

INSTITUCIÓN	DEDICACIÓN	FECHA INICIO	FECHA FINALIZACIÓN
Universidad César Vallejo - Piura	TP - Escuela Pos Grado Área de Investigación	2009	Hasta la actualidad
Universidad Alas Peruanas	T.P. Escuela de Psicología Área de Investigación	2012	2014
Universidad Nacional de Piura	Programa Pronacaf - Segunda Especialización Área de Investigación	01-2014	03-2014
Universidad Pedro Ruiz Gallo	T.P. Programa de Complementación Académica Área de Investigación	01-2010	12-2010
Universidad San Pablo - Arequipa	TP - Programas de capacitación Directores.	2008	2008

IV. EXPERIENCIA PROFESIONAL: No Universitaria

INSTITUCIÓN	CARGOS DESEMPEÑADOS	FECHA INICIO	FECHA FIN
I.E. Teniente Miguel Cortés del Castillo.- Castilla-Piura	Sub Directora Nombrada.	2000	Hasta la actualidad
Ministerio de Educación. Unidad de Organización y Métodos	Consultora Externa	2003	2004
Instituto Superior Pedagógico Alejandro Sánchez Arteaga	Docente - Área de Investig	2005	2008
Centro Especializado "Pola Novoa Altamirano"	Psicóloga	2003	2004
Centro de Investigación y Desarrollo Educativo "Nari Walac"	Capacitadora	02-2005	12-2005
I.E. Madre Rafaela de la Pasión Veintimilla	Psicóloga	01-2006	12-2006
Centro de Educación Especial de Talara	Psicóloga	1997	1999
Centro de Educación Especial de Talara	Docente	1988	1996
Integrante del equipo evaluador de tesis	Jurado	2012	Hasta la actualidad

Anexo 7. Oficio para el permiso para realización de la investigación

Balzar, 25 de Mayo del 2020

LICENCIADA

Jenny Paola Rodríguez Reinoso

DIRECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA JOAQUÍN GALLEGOS LARA

En su despacho:

Yo José David Fuentes Cabanilla, portadora de la cedula de identidad N° 0928095595, estudiante de la maestría en Administración Educativa de la Unidad Educativa de la Universidad Cesar Vallejo de Piura solicito a usted muy respetuosamente se sirva autorizarme para aplicar mis instrumentos de correlación de información para la elaboración de trabajo de investigación titulado **Convivencia institucional y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara, Chonero, 2020.**

Esperando su favorable acogida a mi petición, aprovecho la oportunidad para expresarle a usted mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente

José David Fuentes C.
Lcdo. David Fuentes Cabanilla

*Recibido inicialmente
25/05/2020*

Anexo 8. Oficio para el permiso para realización de la investigación



Chonero, 3 de Junio del 2020

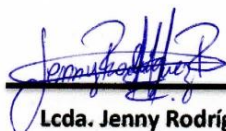
La suscrita **Lcda. Jenny Paola Rodríguez Reinoso**

En calidad de representante legal y de directora encargada de la Unidad Educativa "Joaquín Gallegos Lara"

Autorizo

Al Lcdo. José David Fuentes Cabanilla realice la aplicación del proyecto de Tesis Convivencia Institucional y Trabajo en equipo en la Unidad Educativa Joaquín Gallegos Lara Chonero 2020, en colaboración del personal docente de la misma.

Se expide la presente solicitud a la parte interesada para los fines que considere conveniente.



Lcda. Jenny Rodríguez Reinoso
Directora(E)
Unidad Educativa
Joaquín Gallegos Lara



Anexo 9. Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad

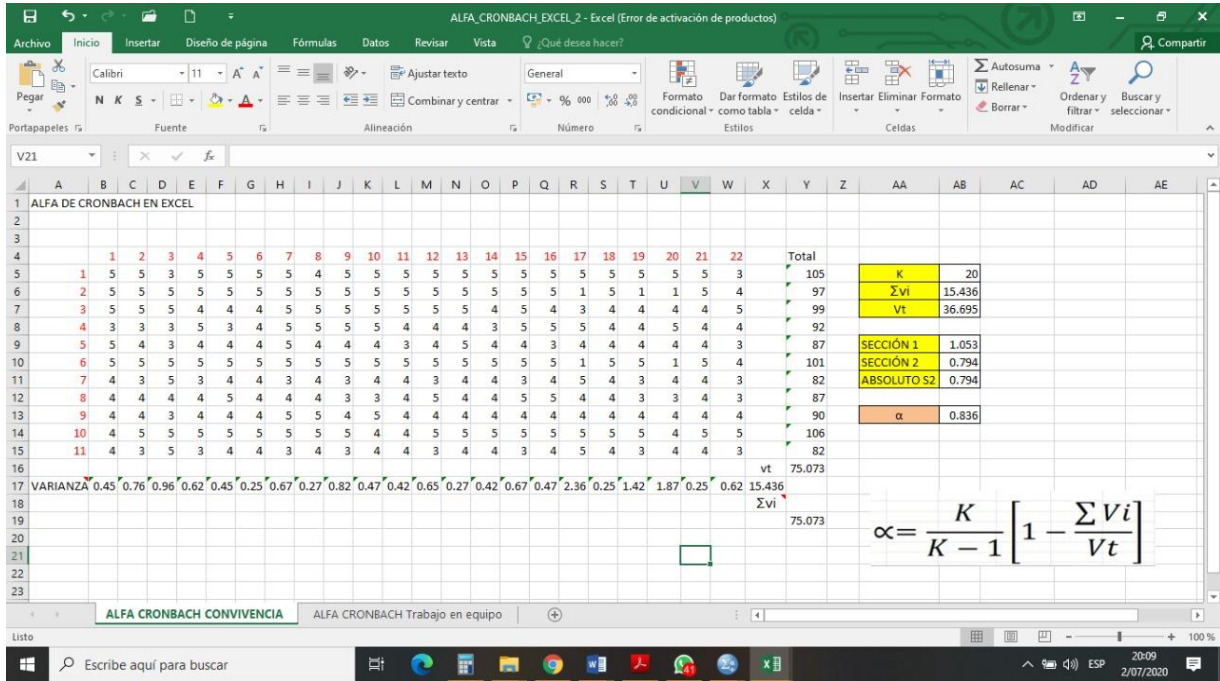
	Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk		Sig.
	Estadístico	gl	Estadístico	gl	
Participación de Actores	,186	22	,905	22	,038
Metodología de Clase	,250	22	,834	22	,002
Identidad Escolar	,178	22	,891	22	,020
Conflictividad Escolar	,178	22	,877	22	,011
Normativa Escolar	,244	22	,861	22	,005
Convivencia Institucional	,166	22	,914	22	,056
Trabajo en equipo	,116	22	,951	22	,329

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Anexo 10. Alfa Cronbach

Convivencia institucional



Trabajo en equipo

