



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad
Educativa “Salitre” Guayas, Ecuador, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Franco Alarcón, Virginia Mariuxi (ORCID: 0000-0001-7484-6824)

ASESOR:

Dr. Cruz Cisneros, Víctor Francisco (ORCID: 0000-0002-0429-294X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico la presente tesis con sentimientos sinceros única y exclusivamente a Dios, ser supremo a quien le debo todo cuanto puedo llegar a ser en este mundo, más el logro que hoy me permite alcanzar.

A una personita muy especial mi amada y querida madre, por sus oraciones y bendiciones, las mismas que en los momentos de aflicción en la realización de mi trabajo de investigación me fortalecían y me alentaban a continuar. A mis hermanos Maritza, Narcisa, Lucila, José y Ernestina, quienes con cariño y palabras alentadoras me entusiasmaban a seguir.

A mi estimado Leiker Moncada, por sus oraciones, su amor y sus bendiciones, quien fue mi soporte fortaleciéndome en fe, e incentivándome a cristalizar esta meta de mi sueño, ser Msc. en Administración Educativa, bajo la infinita voluntad de Dios los sueños se cumplen.

Agradecimiento

A Dios por haberme dado el tesoro más valioso que puede dársele a un hijo "sus padres", por su infinito amor por mí en todo tiempo de sacrificio educativo.

A Gladys y Simón, mis padres por ser los testigos silenciosos de mis luchas cotidianas hacia el anhelo de mis grades sueños, por el gran amor que me profesan, por sus oraciones y bendiciones.

A la Universidad Cesar Vallejo, por las facilidades brindadas en mis estudios.

A mi asesor Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por conducir de manera didáctica cada sesión de aprendizaje en favor de mi aprendizaje en investigación.

A una amiguita muy especial mi Mg. bonita UCV, quien paso a ser fuente de motivación e inspiración en mi vida profesional un ejemplo a seguir, agradecida infinitamente. A Ezequiel Franco Vera, por haberme dado el más hermoso de los regalos la vida.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	56

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población	23
Tabla 2: Distribución de la muestra	23
Tabla 3: Estadísticas de fiabilidad	25
Tabla 4: Nivel de trabajo colaborativo y cultura organizacional	28
Tabla 5: Nivel de trabajo colaborativo y cultura de la adaptabilidad	29
Tabla 6: Nivel de trabajo colaborativo y cultura de la misión	30
Tabla 7: Nivel de trabajo colaborativo y cultura del involucramiento.	31
Tabla 8: Nivel de trabajo colaborativo y cultura de la consistencia	32
Tabla 9: Resultado de la prueba de normalidad de las variables	33
Tabla 10: Decisión estadística de normalidad:	33
Tabla 11: Aplicación de estadístico:	33
Tabla 12: Correlación entre v1 trabajo colaborativo y v2 cultura organizacional	34
Tabla 13: Correlación entre v1 trabajo colaborativo y d1 cultura de la adaptabilidad	35
Tabla 14: Correlación entre v1 trabajo colaborativo y d2 cultura de la misión	36
Tabla 15: Correlación entre v1 trabajo colaborativo y d3 cultura del involucramiento	37
Tabla 16: Correlación entre v1 trabajo colaborativo y d4 cultura de la consistencia	38

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Esquema de diseño descriptivo-correlacional

22

Resumen

Esta investigación buscó determinar la relación entre Trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020. Se desarrolló dentro de la metodología cuantitativa y siguió el tipo de diseño no experimental. Se aplicó un cuestionario válido y confiable tanto en el pretest como en el posttest, en una muestra de 39 participantes, de los cuales 39 docentes. Los resultados obtenidos revelaron que predominó el nivel alto en un valor de 76.9% tanto en la variable Trabajo colaborativo como Cultura organizacional. Además, los resultados inferenciales mostraron un nivel correlaciona de 0.702 con el estadístico R_o de Spearman, lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación H_i y se rechazó la hipótesis nula H_0 . Se concluyó la existencia de una correlación significativa entre las variables trabajo colaborativo y cultura organizacional.

Palabras clave: Trabajo colaborativo, cultura organizacional, adaptabilidad, misión, involucramiento y consistencia.

Abstract

This research sought to determine the relationship between collaborative work and organizational culture in the Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020. It was developed within the quantitative methodology and followed the type of non-experimental design. A valid and reliable questionnaire was applied both in the pretest and in the posttest, in a sample of 39 participants, of which 39 teachers. The results obtained revealed that the high level prevailed in a value of 76.9% both in the variable Collaborative work and Organizational culture. In addition, the inferential results showed a correlation level of 0.702 with Spearman's R_o statistic, which allowed the acceptance of the research hypothesis H_i and the null hypothesis H_0 was rejected. The existence of a significant correlation between the variables collaborative work and organizational culture was concluded.

Keywords: Collaborative work, organizational culture, adaptability, mission, involvement and consistency.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel Internacional en Santiago de Cali, Colombia, Albán & Albán (2019) en el repositorio educativo digital de la Universidad Autónoma de Occidente, en su investigación se determina un 80% que de acuerdo que el objetivo final de los grupos de trabajo es crear nuevas formas de hacer y desarrollar las tareas en donde el mientras que un 20% está totalmente de acuerdo. Un 40% está de acuerdo que al trabajar en equipo la información es conocida y compartida por todos los miembros, mientras que un 40% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente un 60% está totalmente de acuerdo y el 40% restante está de acuerdo que el dinamismo y la flexibilidad son parte del vivir diario en la organización. Por ende, la cultura organizacional en sí misma es un aspecto corporativo importante pero complejo de diagnosticar, se requiere información completa de todos los colaboradores para realizar un consenso frente al éxito de la organización.

En Huarmey, Perú Angulo (2017) en el repositorio de Renati Sunedu, en sus resultados de investigación el 53,41% de los actores educativos consideran que la cultura organizacional necesita ser atendida, un 40,91% considera existe procedencia de fortalecimiento por una cultura y el 5,68% opina que se encuentra muy débil. Los resultados mostrados evidencian que la mayoría opina sobre la necesidad de atender la cultura organizacional para lograr un bienestar entre sus integrantes.

Lima, Perú, Campos (2017) en el repositorio de Renati Sunedu, en su investigación refiere que de acuerdo a los resultados de su investigación el grado o nivel predominante es "regular" con un 61.4%. Asimismo, en la dimensión implicación predomina el 69.3% en nivel regular, en la consistencia con un 64.6% regular, adaptabilidad y misión el 65.4% regular. Es oportuno considerar que la cultura organizacional es base esencial en las organizaciones que tienen como visión ser competitiva, porque se convierte en su sello de marca que les permite adoptar, esgrimir y ensalzar valores diferenciales de cada empresa otorgándoles su propio carácter y personalidad porque los valores son esenciales en la construcción de una buena cultura organizacional.

A nivel nacional en Ambato, Pérez & San Lucas (2016) en el repositorio UTA, en su estudio afirman que un 54% de docentes sostienen que siempre crean un clima agradable para guiar el conocimiento y lograr aprendizajes de calidad. Los estudiantes apenas un 13%. Se deduce que el docente requiere prepararse y actualizarse en técnicas de ambientación y motivación permanente, la calidez y la afectividad fomentan la calidad. Un 71% de los docentes manifiestan que siempre utilizan como estrategia de enseñanza aprendizaje el trabajo en grupo designando roles diferentes a los estudiantes; los estudiantes se expresan en un 49% que pocas veces, desde esta perspectiva el trabajo colaborativo docente implementado en el aula puede identificarse a través del conjunto de valor, creencia, conocimiento, norma, conducta, rol, hábito, que los estudiantes defieren en un entorno interactivo y de aprendizaje, demuestra probidad en su rendimiento académico y equilibrio emocional al resolver sus problemas.

En la ciudad de Guayaquil, Franco & Rodríguez (2019) en el repositorio UCSG, dentro de la incidencia estadística afirma que la situación actual se da por una cultura organizacional tipo Jerárquica con el 46.68% y una tasa significativa con un 28.05% la de mercado, entonces la cultura organizacional es la personalidad de una organización ya que está integrada por el conjunto de valores con los que se identifica un grupo de personas y tiene muchas posibilidades de provocar buena influencia sobre sus trabajadores, lealtad, unión, así como su comportamiento permite la creación de tácticas adecuadas que causan impacto al mercado.

En la Unidad Educativa Salitre en Guayas se observa que es necesario implementar estrategias innovadoras que permitan articular el trabajo colaborativo y la cultura organizacional, ya que se evidencia algunas dentro del trabajo institucional impidiendo brindar una educación de calidad por ello se pretende investigar si ambas variables se relacionan y si son determinantes dentro del clima institucional, por ende, en el logro de los aprendizajes.

El problema general se planteó de la manera siguiente ¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020?

Surgieron los siguientes problemas específicos: PE1; ¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y cultura de la adaptabilidad en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020?: PE2; ¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y cultura de la misión en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020?: PE3; ¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y cultura del involucramiento en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020?: PE4; ¿Cuál es la relación entre trabajo colaborativo y cultura de la consistencia en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020?

La presente investigación se ha justificado mediante los aspectos expuestos a continuación: se presenta en primera instancia la justificación teórica, porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques “Enfoque ambiental” y “Enfoque conceptual”, y en las teorías “Teoría de Campo de Lewin “Modelo de Cultura Organizacional de Daniel R. Denison”, y “La teoría de la representación social”.

Se expone también la justificación práctica, porque contribuye a establecer la relación del trabajo colaborativo con la cultura organizacional como su nivel de desarrollo se cohesiona con el logro de los aprendizajes y la buena convivencia escolar entre los miembros de la unidad educativa Salitre.

Se hace referencia la justificación metodológica, porque aporta nuevos instrumentos válidos y confiables que permiten identificar y describir el nivel de cada variable, asimismo, como el nivel de relación entre las mismas.

Se hace énfasis a la justificación social, porque beneficia a la comunidad Educativa Salitre, asimismo y comunidad científica ya que aporta nuevos hallazgos sobre la relación de las variables investigadas.

Se estableció como objetivo general determinar la relación entre trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

Surgieron los siguientes objetivos específicos: OE1, Establecer la relación entre trabajo colaborativo y cultura de la adaptabilidad en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020. OE2, Establecer la relación entre trabajo colaborativo y cultura de la misión en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020. OE3, Establecer la relación entre trabajo colaborativo y cultura del involucramiento en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador 2020. OE4, Establecer la relación entre trabajo colaborativo y cultura de la consistencia en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

Se ha evidenciado como hipótesis general H_i : Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

H_0 : No existe relación significativa entre trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

Se presentan 4 hipótesis específicas: hipótesis específica 1 fue: H_1 : Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y cultura de la adaptabilidad en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

La hipótesis específica 2 fue: H_2 : Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y cultura de la misión en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

La hipótesis específica 3 fue: H_3 : Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y cultura del involucramiento en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

La hipótesis específica 4 fue: H_4 : Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y cultura de la consistencia en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En la literatura revisada a nivel internacional, se pudieron evidenciar los siguientes trabajos:

Romero (2017) en su tesis “Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarmey, 2017”, las dimensiones estudiadas fueron involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión, metodología cuantitativa y diseño de investigación correlacional, la muestra estudiada fue 160 sujetos, el instrumento empleado fue el cuestionario, se encontró que un 36.88% alcanza nivel promedio en Involucramiento, la media es de 42.86, el 35% predomina nivel promedio en consistencia la media es de 48.68, el 38.75% predomina nivel promedio en Adaptabilidad, siendo la media de 43.84, el 32.50% predomina nivel promedio en Misión siendo la media de 45.73. El 39.37% muestra nivel promedio de Compromiso Organizacional global, siendo la media 77.09, se concluye que existe relación entre Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional con un valor r de 0.819.

Da Silva et al. (2018) en su artículo científico “Comprometimento no trabalho e sua relação com a cultura organizacional mediada pela satisfação” responde a una metodología cuantitativa, con diseño correlacional, la muestra fue de 405 empleados, el instrumento utilizado el cuestionario, en los resultados se describe que el compromiso normativo es explicado por el 40% de todas las variables del modelo y está influenciado positivamente por la satisfacción ($\beta = 0,20$), cultura ($\beta = 0,62$) y cultura mediada por la satisfacción ($\beta = 0,18$), concluyen que la Influencia de la satisfacción como mediadora entre cultura y compromiso. La satisfacción tiene un rol relevante en la relación entre cultura y compromiso, por sí solas estas dos culturas inciden en pocos aspectos del compromiso.

Reis et al. (2015) en su artículo científico “Relações entre autenticidade e cultura organizacional: o agir autêntico no ambiente organizacional”, estudio de metodología cuantitativa y diseño correlación, se trabajó con 199 sujetos como muestra, se empleó como instrumento cuestionarios, se identificaron correlaciones significativas entre la variable dependiente (autenticidad) y los

tipos culturales. Como puede verse en la Tabla 2, la relación fue positiva entre la autenticidad y los cultivos de clanes ($r = 0,29$; $p < 0,01$) e innovadora ($r = 0,26$; $p < 0,01$). Sin embargo, la relación fue negativa entre la autenticidad y los cultivos de resultado ($r = -0,41$; $p < 0,01$) y jerárquicos ($r = -0,27$; $p < 0,01$). Concluyen que la cultura de una organización influye en el comportamiento de sus profesionales.

Angulo (2017) en su tesis "Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada", Lima-2017, se estudiaron las variables involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión, es de metodología cuantitativa, diseño correlacional, la muestra fue 211 sujetos, se aplicó dos cuestionarios, se obtiene que $p = 0,030 < \alpha = 0,05$ es decir la cultura organizacional influye en el compromiso laboral. Concluyen la D: cultura organizacional sí influye en el compromiso laboral (CL), D: participación no influye en el CL, D: consistencia no influye en el CL, D: adaptabilidad sí influye en el CL y la dimensión misión no influye en el CL.

Khajehdadi (2017) en su tesis "Studying the effect of organizational culture on employee attitude towards organizational change", se estudiaron las variables adaptabilidad, misión, es de metodología cuantitativa, diseño correlacional, la muestra fue 340 sujetos, se aplicó el cuestionario, el resultado fue que el modelo demuestra que cualquier cambio en las variables de "adaptación", "logro de metas" y "mantenimiento de patrones" puede conducir a 0.3, 0.195 y 0.178 unidades de cambios (positivos) y 0,263 cambios negativos en la variable dependiente "actitud hacia el cambio organizacional". Concluye que la cultura organizacional influye en todas las dimensiones organizacionales, compromisos gerenciales y orientación de los empleados, cualquier cambio general se produciría mediante un cambio cultural.

Castañeda (2018) en su tesis "Trabajo colaborativo y la gestión educativa en la Institución Educativa José de La Torre Ugarte de la UGEL 05 El Agustino, San Juan De Lurigancho, 2018", se investigaron las dimensiones: establecimiento de metas y expectativas, asignación y obtención de recursos de manera estratégica, coordinación y planificación, participación y

promoción en el desarrollo profesional del docente. La investigación fue de metodología cuantitativa, diseño correlacional, participaron 30 sujetos, se aplicó como instrumento el cuestionario, se obtuvo como resultado que un 37% de los encuestados que el trabajo colaborativo es considerada Baja, por otro lado, se observa que hay un 43% que es moderada y por último un 20% es Alto. Un 20% de los encuestados el Establecimiento de metas y expectativas es considerada Baja, por otro lado, se observa que hay un 57% que es moderada y por último un 23% es Alto. Un 7% de los encuestados que la Asignación y obtención de recursos de manera estratégica es considerada Baja, por otro lado, se observa que hay un 73% que es moderada y por último un 20% es Alto. Un 40% de los encuestados que la Coordinación y Planificación es considerada Baja, por otro lado, se observa que hay un 47% que es moderada y por último un 13% es Alto. Un 50% de los encuestados que la Participación y Promoción en el desarrollo profesional del docente es considerada Baja, por otro lado, se observa que hay un 23% que es moderada y por último un 27% es Alto. Se concluye la existencia de una correlación moderada de 0.925** entre trabajo colaborativo y gestión educativa. Existe una correlación altamente significativa de 0.926** Sig.) entre la dimensión Establecimiento de metas y expectativas y la variable Gestión Educativa. Existe una correlación moderada de 0.730** entre la dimensión Asignación y Obtención de recursos de manera estratégica y la variable Gestión Educativa. Existe una correlación altamente significativa de 0.897** entre la variable Gestión Educativa y la dimensión Coordinación y Planificación. Existe correlación baja de 0.204** Sig. entre Gestión Educativa y la dimensión Participación y Promoción en el desarrollo profesional del docente.

A nivel nacional se han encontrado las siguientes investigaciones: Demera (2016) en su tesis "Análisis de la cultura organizacional de la PUCESE como estrategia de la gestión administrativa", estudió las dimensiones involucramiento, consistencia, adaptabilidad, visión, responde a una metodología cuantitativa, diseño descriptivo, participaron 224 sujetos, se aplicó la entrevista, dentro de los resultados se obtuvieron que el nivel de involucramiento de los sujetos es del 69.9%, el nivel de consistencia es del

60.3%, y la adaptabilidad es del 56.6% y la misión es del 70.3%. Se concluye que la adaptabilidad y consistencia son los enfoques culturales con menor aceptación dentro de la organización. Según resultados conseguidos en el estudio, se pudo determinar que la misión y el Involucramiento son los enfoques culturales con mayor aprobación.

Lanas (2014) en su tesis “La cultura organizacional en relación a la satisfacción laboral del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Quito”, estudio con metodología cuantitativa, de diseño correlacional, colaboraron 33 sujetos, se aplicó como instrumento el cuestionario de W.E.N.S. Se encontraron como resultados que un 4.24% tiene un nivel de aceptación de la cultura organizacional en nivel muy alta, un 28.48% en nivel alta y un 51.51% nivel medio. Se concluye que la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral.

Pérez & San Lucas (2016) en su tesis “El trabajo colaborativo docente en el aprendizaje estratégico de los estudiantes de la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos”, de metodología cuantitativa, diseño correlacional, participó una muestra de 124 estudiantes, se aplicó como instrumento el cuestionario, se obtiene un $gdl = 36$ y con el chi calculado de 57,7804321, se rechaza la hipótesis nula son mayores a los de la tabla Chi - Cuadrado con 36 gl y un nivel de 95% de confianza. Concluyen que existe relación directa entre trabajo colaborativo docente y aprendizaje estratégico.

Calero (2018) en su tesis “La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí - Ecuador”, responde a una metodología cuantitativa, de diseño correlacional, participaron 314 sujetos, se aplicó el cuestionario. Se obtuvieron como resultados que la presente muestra evidencia un coeficiente β_1 que asciende a 0.53. Se obtuvo un $p = 0.00 < 0.05$ y un Chi cuadrado $X^2 = 47,8$ (fuera de la región de aceptación) y superior que el X crítico: 9,48. Se concluye que la relación entre la Cultura Organizacional y el desempeño del personal es real.

A nivel local se han revisado las siguientes investigaciones: Robles et al. (2016) en su artículo científico “La cultura organizacional y su influencia en

el comportamiento innovador de la Empresa Pública de Parques Urbanos y Espacios Públicos de la provincia del Guayas”, de metodología cuantitativa, diseño correlacional, participaron 97 sujetos, se aplicaron como instrumentos cuestionarios. Dentro de los resultados encontrados fueron El Eigenvalue es de .998 para Variable 1 y de .996 Variable 2. Se concluye que existe un alto nivel de asociación entre cultura organizacional y comportamiento innovador.

Buri (2016) en su tesis “Clima organizacional en Unidad Educativa Emanuel en el periodo 2016-2017 en Guayaquil”, se estudiaron las dimensiones involucramiento, consistencia, adaptabilidad, misión, de metodología cuantitativa diseño exploratorio, se investigó a 35 sujetos se aplicaron como instrumentos dos cuestionarios, se obtuvieron como resultados que el nivel de adaptabilidad es de 3.70, misión, 3.66, implicación, 3.14; consistencia, 3.02 y la cultura organizacional 3,38. Se concluyó que la cultura organizacional dentro de una empresa no solo asegura un mejor clima laboral para los colaboradores, sino también crea una identificación de cada uno con la organización, lo que repercute en mejores resultados para la misma.

Se pueden evidenciar las teorías relacionadas con las variables de estudio variable 1: Trabajo colaborativo, Enfoque ambiental, Bojórquez y Del Cid (2015) se necesita la inclusión del enfoque ambiental dentro de diversos currículos de estudios en la formación profesional, con la convicción de involucrar métodos interactivos, para fortalecimiento del poder local, como métodos de organización, desarrollo, preparación y acompañamiento con poblaciones que padecen de insuficiencias para conllevar una vida digna. Su origen se remonta al conjunto de ideas relacionadas con el ser humano, la organización y el contexto, encargado de propiciar el perfeccionamiento potencial del desarrollo organizacional producto de las actuaciones orientadas hacia el enfoque sistemático, ya que el perfeccionamiento profesional es un instrumento excelente de la transformación que logra buscar una mayor eficiencia de la organización.

Este enfoque dentro de los currículos de estudios, debe involucrar los procesos participativos, de fortalecimiento del poder local, métodos de

organización, desarrollo, preparación y acompañamiento. Se convierte en estrategia de compenetración porque permite el abordar diversos problemas del ámbito local y global, relaciona la sociedad, el contexto y la cultura se logra fomentar conciencia crítica por lo tanto esto se refleja en la gestión escolar para lograr un desarrollo sostenible.

Teoría de las representaciones sociales, Camisassa (2017) su sigla es TRS considerada como reproductora de prácticas de dominación carece de planteamiento relativo a la emancipación, contribuye al modo de conocimiento social, elaborado y compartido como visión practica que permite la edificación de una realidad comunitaria social. Es una manifestación de los conocimientos con sentido común, dentro de las organizaciones son consideradas como problemáticas emergentes, porque las representaciones colectivas son una expresión del pensamiento imperante dentro de una sociedad que ilumina a sus integrantes sin excepción alguna. Por lo tanto, es el pensamiento social impregnado en los individuos.

García et al. (2020) la Responsabilidad Social Empresarial RSE establece ser columna primordial de la actividad que evoluciona loa insumos en productos de procesamiento y acabados. La RSE guía y orienta la acción y relación social, es una restauración personal y colectiva, cambia las actividades y produce nuevos comportamientos relacionados con los objetivos representativos, produce una generación de productos que son involucrados en la vida social usados en la comprensión del quehacer cotidiano.

Los actores en la escuela son la RS de la comunidad educativa, sobre prácticas educativas e integrantes, en su elaboración se ponen en juego productos de estudios pedagógicos y educativos.

Se planteó definiciones del Trabajo colaborativo: Se promueve una idónea formación y apropiado desempeño por medio del intercambio de acciones e ideas, la presencialidad de los integrantes de una organización es un obstáculo para que en muchas veces no se logren concretizar acuerdos de manera fácil según distribución y dinámica del trabajo, es muy importante el

uso de los entornos virtuales y herramientas tecnológicas para un eficiente trabajo colaborativo (Mora & Hooper, 2016). Es vital la participación en comunidades porque se alcanzan metas comunes es una manera de vencer el aislamiento que perjudica la funcionalidad de un equipo global, se lleva a cabo cuando se generan procesos de construcción de conocimientos, donde cada sujeto aprende de manera autónoma, en este tipo de trabajo se da un establecimiento de responsabilidades e interdependencias positivas entre los integrantes, ya que cada uno se preocupa y es comprometido no solo de su trabajo sino de los demás, aumentando la motivación de los integrantes, promoviéndose un pensamiento crítico.

Trabajo colaborativo permite el logro de una dinámica participación en las escuelas siendo indispensable contar con los representantes de la gestión pedagógica, los integrantes aportan e intercambian con el grupo comentarios, reflexiones, sugerencias y experiencias (Arbañil, 2019).

Es un proceso de edificación social va permitir el conocimiento de diversas perspectivas para hacer frente a un determinado problema, desarrollo de la tolerancia direccionada a la diversidad y habilidad para formular una dificultad conjunta (Ocampo et al., 2018). Es un proceso interactivo propio del ser humano, pero es indispensable poseer destrezas neurológicas, cognitivas y sociales. Estas construcciones sociales permiten tener de conocimiento de diversas representaciones para abarcar un categórico inconveniente, ser tolerante en relación a la diversidad.

El trabajo colaborativo fomenta la generación de conocimiento dentro de una comunidad académica, intenta promover el conocimiento de formas menos tradicionales Caviedes et al. (2016). Permite la fomentación del conocimiento en el interior de una comunidad académica, es la participación de los integrantes de un determinado conjunto, dando espacio a la negociación de ideas, estrategias y roles claros en la cimentación del conocimiento.

El trabajo colaborativo suscita espacios de cooperación, se comparte un cuadro filosófico y se trabaja de manera coordinada por medio del intercambio de ideas, conocimientos y uso de diferentes tecnologías, su finalidad es conseguir niveles altos de integración para compartir

conocimientos, y solucionar problemas (Arce et al., 2019). El trabajo colaborativo permite promover espacios de cooperación, donde se comparte un mismo pensamiento filosófico comunitario donde se trabaja de manera articulada por medio de la interacción de conocimientos, ideas, empleo de varias tecnologías, solucionar problemas en equipo. Al mismo tiempo integra a socios estratégicos.

Se mencionan las siguientes dimensiones del Trabajo colaborativo: Establecimiento de metas y expectativas, refiere que el trabajo Colaborativo de actuar en relación a la formulación de metas, donde los diferentes representantes de la escuela son conscientes de la expectativa de su escuela (Castañeda, 2018). Se hace referencia a las metas y expectativas institucionales, por ende, todos los integrantes de una organización les corresponden ser conscientes de las expectativas propias de la I.E., incluye la comunicación y el involucramiento.

Establecimiento de metas y expectativas, define que esta meta común es un fruto que se logra articulando acciones de sus miembros y solucionando dudas presentadas en el camino (Arbañil, 2019). Es una pieza primordial durante el proceso de trabajo colaborativo entre sus integrantes, quienes se encargan de fijar una meta común para lograr este producto se debe ayudar a los miembros articular sus acciones para disolver incertidumbres que logren ocurrir.

Establecimiento de metas y expectativas, los equipos se establecen cuando existe una meta completa y compartida (Delgado, 2018). Las metas son objetivos comunes para facilitar el camino al éxito, dentro de las organizaciones las metas se cumplen en función a la concentración y canalización de aportes y energías en única dirección, no existe cohesión ni incrementa el desempeño en equipo si no existiera una meta clara.

Asignación y obtención de recursos de manera estratégica, en el contexto se debe actuar activo para la obtención y asignación de recursos de modo estratégico: el líder pedagógico o directivo actúa decidiendo: Personas expertas dentro y fuera de la Institución Educativa (Castañeda, 2018). Se entiende que es la distribución de los recursos considerando el nivel de

profesionalismos y humana de las personas que van a laborar en la escuela que permita garantizar el aprendizaje y enseñanza para lograr calidad pedagógica, por ende, al directivo le corresponde poseer la capacidad suficiente para hacer entrega de los recursos que se necesiten para una adecuada enseñanza, asimismo, implica que el directivo debe realizar una propuesta de requerimiento con datos reales sin alteración alguna cumpliendo un código de ética, luego de haber adquirido los recursos y equipos para la complementación de la enseñanza estratégica, el director debe proveer con un tiempo de compras de materiales y recursos como manera de entrega puntual al docente de orientación y guiar las acciones pedagógicas.

Asignación y obtención de recursos de manera estratégica, actualmente los elementos de diseño de una nueva tipología son: mecanismos de asignación de recursos, las personas a las que se destinan los recursos y los recursos (Bakaguer,2014). Implica el seguimiento idóneo de procesos como el valor, mecanismo de toma de decisiones, sujetos destinatarios beneficiarios o de coste valorado de manera negativa, algún criterio implícito o explícito para la determinación “quien” obtiene “qué”, pero actualmente más se hace uso del mecanismo de asignación de recursos, sujetos a quienes se les destina los recursos y los recursos en sí.

Asignación y obtención de recursos de manera estratégica, el objetivo principal es la asignación de recursos de tal manera que los objetivos generales de la organización se alcancen de la forma más eficiente (Andrés & Polar, 2014). Permite alcanzar los objetivos de la organización de modo eficiente, por medio de la ejecución de procesos de negocio, siendo una tarea compleja y dinámica.

Coordinación y planificación, involucra las acciones de planificar, organizar, coordinar y evaluar sesiones de aprendizaje, coordinar, planificar y evaluar la relación de las áreas curriculares (Castañeda, 2018). Se entiende que es principio de varianza con predisposiciones, es el líder pedagógico quién lidera promueve e incentiva la calidad por medio de acciones consensuadas, detenidamente detalladas y evaluadas en relación con los

diversos niveles, en el ámbito educativo se coordina y planifica dando respuesta a la realidad del contexto y currículo, el profesor sensibilizado por el directivo brinda una enseñanza de manera estratégica para que el educando se inspire y posea decisión por aprender guiado por la construcción e investigación coherente y alineada de su propio conocimiento.

La coordinación y planificación, son procesos de evaluación de objetivos de la organización e instauración de un plan de negocio objetivo y real, acordes con propias estrategias para poder alcanzar los objetivos claros, reconocibles, se debe fomentar la cooperación entre los miembros para asegurar la sinergia de los recursos y materiales que requieran para obtener el éxito poniéndose en práctica la coordinación interactiva Magneta & Planificación (2020). Por lo tanto, por medio de la coordinación se busca integrar las partes de un sistema evitándose contradicción, duplicidad y solapamiento de la escuela y la planificación es una herramienta organizativa por medio del cual se debe aspirar al ordenamiento de los elementos en disposición para el logro de objetivos identificados ya que permite la definición de los procedimientos es una técnica empleada en el cumplimiento del principio de coordinación.

La coordinación y planificación, coordinación implica sincronizar acciones, recursos y actuaciones de una organización con el propósito de conseguir unión, eficiencia y eficacia en la con secuenciación de metas definidas. Por ende, la planificación es admitida como instrumento para tomar decisiones y acciones propensas a la promoción y maximización del bienestar de una sociedad en proceso de cambio (Monti, 2020). Es indispensable en las acciones destinadas a promover y extender la prosperidad de una sociedad en proceso de innovación, por ende, se respalda en el análisis de los efectos anhelados, tensiones, recursos institucionales, desde una evaluación duradera de las consecuencias y análisis de contingencias, por medio de la razón.

Participación y promoción en el desarrollo profesional del docente, es la comprensión del entorno, es la capacidad de comprender el contexto de la

escuela para lograr una guía a los profesores de acuerdo a sus realidades y alcance de metas planteadas de aprendizaje deseadas (Castañeda, 2018). La participación y promoción en el desarrollo profesional del docente, influye de manera directa en el aprendizaje el liderazgo, el directivo pedagógico involucra influencia en la enseñanza e aprendizaje en el perfeccionamiento profesional de docentes.

Participación y promoción en el desarrollo profesional del docente, es la interacción participativa en comunidades de aprendizaje con escenas y situaciones inequívocas solicitados para impedir el aislamiento, temores e incertidumbre al comienzo del desarrollo profesional (Lozano et al, 2014). Las oportunidades que las instituciones facilitan al cuerpo académico son las que ayudan a crear mejores posibilidades en los aprendizajes de los educandos, crean relaciones interpersonales de calidad. Se mide por medio de las oportunidades que generan las organizaciones permitiendo mejorar las posibilidades de los aprendizajes de los estudiantes, asimismo, crean relaciones interpersonales de calidad; ya que la interacción en las comunidades de aprendizaje son espacios que evitan el aislamiento, temores e inseguridad durante el desarrollo profesional, para este proceso se necesita una población profesional docente, que cuente con una gama de habilidades de diferente índole, puesto que los requerimientos son altos en su trabajo diario, llevándole a experimentar diferentes etapas.

Se considera la variable 2: Cultura Organizacional, enfoque conceptual, Velázquez (2015) el creador de la teoría es Johnson y Johnson, quién habla de la interdependencia social, vincula el éxito del trabajo en grupo como aprendizaje de los integrantes del grupo, con la representación de 5 compendios fundamentales principales del aprendizaje cooperativo (interdependencia positiva, interacción promotora, responsabilidad individual, habilidades interpersonales y procesamiento grupal), en base a este enfoque se han creado unos cien números de técnicas que han sido utilizadas por docentes para implementar el aprendizaje cooperativo.

Este explica el proceso superior de la mente relacionada con la comprensión e inferencias, conllevan actividades de representación proposicional dentro

del pensamiento, estos determinan los valores de varias variables dentro de los modelos mentales, aquí se desarrolla la semántica del lenguaje mental la representación real o imaginaria, en si este enfoque atiende la representación de los procedimientos de construcción y manipulación producida por una representación, las mismas que nacen del interior dotadas por la capacidad explicativa (Gende, 2016).

Modelo de Denison, Gabini (2017) el modelo describe cuatro rasgos fundamentales de la cultura organizacional, cada uno con sus subdimensiones a saber: involucramiento, consistencia, adaptabilidad, y misión, determinados sobre un plano cartesiano especificado en dos dimensiones ortogonales: comprendida entre el enfoque interno y externo; y entre orientación a la estabilidad y flexibilidad.

El modelo de Denison incluye cuatro atributos: misión, adaptabilidad, participación y consistencia encargadas de regular los comportamientos regidos por estas creencias y supuestos que integran la cultura de una organización, se estructuran con distintos colores sobre un plano cartesiano la primera definidos por dos ejes dentro de un enfoque interno y externo y la segunda por la estabilidad y flexibilidad, diseñados para ayudar a dar respuestas a interrogantes claves, porque las organizaciones efectivas siempre están dispuestas a encontrar una manera de solucionar contradicciones dinámicas sin caer en el simple intercambio.

La cultura organizacional debe considerarse como una lente que ayuda a comprender y diagnosticar la efectividad del proyecto de una organización. Por lo tanto, tomar en consideración la cultura organizacional y los rasgos de las subculturas parece ser crucial para implementar políticas, lineamientos y programas de calidad de vida en esos contextos (Paz et al, 2020). Es una pieza clave para la comprensión, diagnóstico de la efectividad, gestión del entorno organizacional, es de vital importancia la implementar políticas, lineamientos y programas de calidad de vida en esos contextos.

La cultura organizacional es producto de percepciones y efectos simbólicos, es un contexto dinámico saturado de simbologías, estructuras mentales profundas y subconscientes (Pedraza, 2015). Se forma en las estructuras

mentales profundas y subconscientes dentro del ámbito educativo incluye el manejo administrativo relacionado con las condiciones y la relaciones y ambiente producto del nivel cultural elemental.

En la cultura organizacional los directores empresariales manifiestan su estilo de liderazgo (Solarte et al., 2017) lo conforma el conjunto de creencias, valores y hábitos generales permite a una institución sobrevivir en el tiempo, por lo tanto, se exhorta de mayor atención desde organizaciones medianas y pequeñas donde se determinen sus actividades productivas, asimismo, los jefes logran demostrar su estilo de liderazgo, logrando el progreso de la actividad productiva de la organización.

La cultura organizacional, es base fundamental del éxito porque se relaciona con la estrategia que cuenta la organización (Méndez, 2019). La cultura organizacional se identifica por la pertenencia que permite que sus integrantes, tengan una perspectiva sistémica logren desarrollar conciencia de responsabilidad individual que dirija su esfuerzo para un rendimiento máximo contribuyendo en el logro de objetivos y metas.

La cultura organizacional es modelo de medición del capital intelectual, se intenta asociar lo teórico como lo empírico a dichas variables (Núñez et al., 2015). Sigue siendo un elemento fundamental en los diversos modelos que permite medir el capital intelectual, describir el ambiente interno incorporando un acumulado de significados, dogmas, valores y supuestos divididos entre integrantes de la institución.

Adaptabilidad, va permitir que la organización de respuestas aquellas transformaciones del contexto y de respuesta a los nuevos requerimientos de los beneficiarios (Gabini, 2017). Va permitir que las organizaciones den respuesta de las diversas transformaciones del entorno y las exigencias de los clientes, ya que una organización bien integrada es muy difícil de modificar, ya que la adaptabilidad se demuestra cuando se asumen riesgos aprender de los errores y la experiencia para la creación de las transformaciones, observado mediante la transformación, el enfoque en el cliente y el aprendizaje organizacional.

Adaptabilidad, es una función de sistemas (Khajehdadi et al., 2017). Es una adaptación en las acciones internas y externas que se realicen considerando la función del sistema económico ya que permite la obtención de recursos materiales.

Adaptabilidad, es la escucha y respuesta al contexto, clientes y mercados reconfigurando su estructura interna (Morente, 2018). Las organizaciones escuchan y responden al contexto, clientes y mercados por medio de una reorganización de su estructura interna. Se da lugar a la creación de cambios que permita evaluar nuevas ideas, oportunidades y prácticas. Se fundamenta en el Enfoque al cliente que parte de la necesidad de la atención de necesidades de los clientes externos e internos. Por medio de un aprendizaje organizacional se adquieren los conocimientos para hacer frente a un fracaso y/o al éxito.

Adaptabilidad, son las variaciones que tiene que realizar la organización responder dando respuesta al entorno (Campos, 2017). Estas son promovidas por sus clientes, quienes toman riesgos, logran un aprendizaje de sus faltas, teniendo capacidad y experiencia en la generación de cambio. Por ende, la organización da respuesta a las transformaciones del contexto y brinda respuesta a los nuevos requerimientos de sus clientes.

Misión, se refiere al propósito en común que tienen los trabajadores reflejados en metas y objetivos estratégicos (Gabini, 2017) asimismo se relaciona con la visión que es pensar en logros futuros.

Misión, la organización comunica a sus integrantes valores, metas y misión colectiva (Morente, 2018). También destaca la dirección estratégica, conformada por el conjunto de estrategias y preferencias extendidas en acciones específicas. Dentro de las metas y objetivos, incluye las individuales diarias y la forma cómo ayudan a lograr las metas colectivas. Se enfoca en la visión, que consiste en el propósito a conseguir.

Misión, se relaciona de manera directa con la intención estratégica, meta, objetivo y visión (Campos, 2017). Hace referencia al sentido claro de dirección que se encuentra direccionado por medio de metas organizaciones

y objetivos estratégicos, se basa en el futuro de la empresa denominada visión.

Involucramiento, en esta dimensión se reflexiona sobre el compromiso del recurso humano y su dominio en ámbitos organizacionales (Gabini, 2017). Involucra el empoderamiento, orientación al equipo y desarrollo de capacidades.

Involucramiento, sentido de propiedad y responsabilidad que crece en torno al compromiso, autonomía y confianza (Morente, 2018). Incluye el sentido de propiedad y responsabilidad relacionado al compromiso, autonomía y confianza. Involucra el desarrollo de capacidades como es la formación y coaching que permite la preparación a nuevas responsabilidades, la orientación al equipo que concibe atraer ideas innovadoras para obtener objetivos colectivos. Asimismo, se relaciona con el empoderamiento, que se define como competencia y libertad para esclarecer compromisos.

Involucramiento, es la apreciación particular de acuerdo a equipos desarrollo de la capacidad humana en espacios de la organización (Campos, 2017). Supone la responsabilidad de los diversos trabajadores y su capacidad de influencia en los espacios, se relaciona al empoderamiento de las personas, valoración personal sobre equipos y perfeccionamiento de la capacidad humana en ámbitos organizacionales.

Consistencia, considerado como el rasgo pudiendo ser evidenciado en valores céntricos, acuerdos, coordinación e integración, las empresas que poseen estas particularidades poseen una cultura característica y enérgica que intercede de modo significativo en el comportamiento de los sujetos (Gabini, 2017). Por medio de las acciones, recursos y procedimientos implementados permite proporcionar un aprendizaje continuo, permite desarrollar la eficacia y eficiencia de actividades y operaciones de la organización, a ello se agrega que es muy importante el comportamiento de los trabajadores fundamentado por valores y ética porque se relacionan de manera directa con la responsabilidad corporativa de cada organización.

Consistencia, fuente de integración, coordinación y control para plantear una gobernanza operativa desde el consenso (Morente, 2018). Es la

comprensión del trabajo individual como parte de un todo ello implica la coordinación e integración; que incluye el consenso colectivo por medio del diálogo denominado acuerdo y los valores primordiales, los mismos que coadyuvan a la toma de decisiones y trabajos vinculados.

Consistencia, es traducida en productividad de crecimiento constante por medio de un sistema consistente producto de aprendizajes, es valioso que dentro de los sistemas compartidos se enfatice en la creencia y valor porque funcionan como un sistema de control competente (Campos, 2017). La conducta de los integrantes de la empresa se cimienta en un conjunto de valores céntricos; poseen habilidad de conseguir compromisos del mismo modo las acciones están perfectamente sistematizadas y constituidas.

Epistemológicamente este estudio se fundamenta en el Enfoque ambiental, su origen se remonta al conjunto de ideas relacionadas con el ser humano, la organización y el contexto (Bojórquez y Del Cid, 2015). También en la Teoría de las representaciones sociales de Camisassa (2017) la misma que contribuye al modo de conocimiento social, elaborado y compartido como visión práctica que permite la edificación de una realidad comunitaria social. Asimismo, en el enfoque conceptual vincula el éxito del trabajo en grupo como aprendizaje de los integrantes del grupo (Velázquez, 2015). Y también en el Modelo de Denison, Gabini (2017) afirmó que el modelo describe cuatro rasgos fundamentales de la cultura organizacional, cada uno con sus subdimensiones a saber: involucramiento, consistencia, adaptabilidad, y misión, encargadas de regular los comportamientos.

III. METODOLOGÍA

El método de investigación utilizado fue el cuantitativo. Este método aplica la utilización rigurosa de la cuantificación, en el recojo de resultados como procesamiento, análisis e interpretación, por medio del método hipotético-deductivo (Sánchez, 2019). Se aplicó este método porque se ha recogido, procesado y analizado datos expresadas en cantidad o números sobre dos variables. Otorgándole una indicación que va más allá de un simple registro de datos organizados como resultado.

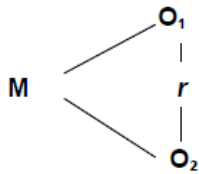
3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación utilizada fue la aplicada, porque busca generar conocimientos con aplicación directa a problemas sociales o sección productiva (Lozada, 2014). Se ha seleccionado este tipo de investigación por que permite utilizar los aportes teóricos de diversos autores para medir las variables y valorar el nivel correlacional, resultados que serán compartidos con la unidad educativa investigada, porque se encontrará una solución a un problema vivido actualmente

Se trabajó bajo el diseño no experimental, este diseño se ejecuta sin manipulación deliberada de variables, es decir no se manipula las variables de estudio, se describe y explica tal cual están en el campo de estudio (Apaza, 2017). Resulta imposible manipular variables, los colaboradores son observados en su ambiente natural real. Sólo se indagan correlaciones de causa y efecto sin ejecutar control sobre ninguna variable.

El tipo de diseño aplicado fue Descriptivo-correlacional. Se hace uso cuando se necesita diseñar las particularidades determinadas descubiertas por las investigaciones exploratorias. El correlacional pretenden descubrir si dos o más conceptualizaciones o propiedades de objetos se encuentran asociadas, cómo es su forma asociativa y en qué nivel lo están (Díaz & Calzadilla, 2015).

Se trabajó con el esquema del diseño descriptivo-correlacional que se muestra a continuación.



Dónde:

M : Muestra.

O₁ : Variable 1: Trabajo colaborativo.

O₂ : Variable 2: Cultura Organizacional.

r : Relación entre las variables.

3.2 Variable y operacionalización

Dentro del aspecto de las variables y su operacionalización se evidencio como variable 1: Trabajo colaborativo, el cual enfatiza a los profesionales concibe conocimientos compartidos, suscita la adquisición de experiencias y contribuye al desarrollo profesional. Es un aprendizaje intencional surge en el proceso de reciprocidad de conocimientos y de creación de los mismos (Insuasty & Osorio, 2020). Se define como una metodología de interactividad laboral permite que el aprendizaje y la actividad laboral incrementen en el instante que se desarrollan destrezas cooperativas para la solución de problemas educativas o laborales.

De la misma manera en la variable 2: Cultura organizacional, se define como el conjunto de valores, dogmas y costumbres generales instaurados gradualmente, y son parte fundamental del desarrollo de la actividad productiva (Solarte et al., 2020). Es un conjunto de modelos, que se constituyen en la trayectoria de la organización producto de las interacciones entre sus integrantes, las mismas que le cede garantizar la eficiencia, eficacia y efectividad organizacional, se mide mediante las dimensiones: adaptabilidad, misión, involucramiento y consistencia.

3.3. Población (criterios de selección), muestra y muestreo

La población es un conjunto de casos, determinado, preciso y asequible, son referentes para selección de la muestra que es idónea en criterios anticipados (Arias et al., 2016). La población fue conformada por 86 docentes

de la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador. Se ha seleccionado esa cantidad de la población porque alcanza a totalidad de los docentes.

Los criterios de inclusión hacen referencia a aquellos docentes nombrados y contratados de ambos sexos, de todas las edades, que laboran en la unidad educativa.

También se refiere a aquellos docentes que quieran participar voluntariamente en la investigación.

Mientras que los criterios de exclusión se refieren a aquellos docentes que no asistieron por algún motivo en el momento de la aplicación de los instrumentos.

Considerando en este aspecto también al personal directivo y administrativo.

Recalcando que la población fue integrada por 86 docentes.

Tabla 1.

Distribución de la población.

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Docentes	36	50	86

Fuente: Secretaria de la Unidad Educativa "Salitre".

La muestra coexiste una representación inductiva, requiere representatividad de la realidad; para certificar las terminaciones extraídas de la investigación. La muestra estuvo constituida por 39 docentes. Se ha seleccionado esa cantidad de la muestra porque se calculó mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple.

Tabla 2.

Distribución de la muestra.

Sujetos	Sexo		Total
	Masculino	Femenino	
Docentes	16	23	39

Fuente: Secretaria de la Unidad Educativa "Salitre".

El muestreo permite seleccionar la cantidad de la muestra (Páez, Rondón, & Trejo, 2018).

Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple. Método de elección de “n” unidades, conseguidas de una población homogénea de tamaño N de tal modo que deben poseer cada una igual opción de ser seleccionadas, aquí la muestra es sacada al azar unidad por unidad (Rodríguez et al, 2019). Se ha utilizado esta técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple, porque todos los sujetos tienen las mismas características y probabilidades de ser encuestados al azar.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de la Encuesta para recolectar información, su característica es de producción de datos que, por medio del manejo de cuestionarios estandarizados, admite investigar sobre variados temas de los sujetos o grupos experimentados: dogmas, sucesos, comportamientos, opiniones, patrones de consumo, costumbres, prejuicios preponderantes y planes de voto (Katz et al., 2019). Se seleccionó esta técnica porque el interés se centró esencialmente en el diseño de su instrumento básico, el cuestionario.

Se usó el cuestionario como instrumento para recoger los datos de la muestra. Es manejado para recopilación de información de los colaboradores, organizado en interrogaciones y sus correspondientes partes predestinados a las contestaciones, con información adicional referente a normas y acotaciones a seguir (Escofet, 2016). Se ha seleccionado este instrumento porque permite a los colaboradores dar respuesta mediante un registro los valores de los ítems formulados en relación a las cuestiones formuladas en la investigación.

La validez está relacionada a su precisión del instrumento, se puede evaluar (Polidoro et al., 2014). Se han usado tres tipos de validez: contenido, criterio y constructo.

La validez de contenido, es la valoración lógica sobre la certificación que coexiste entre rasgo o característica del aprendizaje y lo incluido en el cuestionario. Determina si los ítems propuestos reflejan el dominio de contenido que se espera calcular (Urrutia et al,2014). Se utilizó en este tipo

el Juicio de 3 expertos, como mínimo según criterios considerados en la Matriz de validación instituida por la Universidad.

La validez de criterio, calcula la relación entre una variable externa y un indicador del concepto que se está calculando. Por lo general, se calcula utilizando un patrón con el que se comprobarán los nuevos instrumentos (Guirao et al., 2016). Se ha aplicado el método de Pearson para considerar como ítem válido cada valor correlacional debe ser igual o mayor a 0.21, calculados con información de prueba piloto.

La validez de constructo, objetividad de evidencias de acuerdo a la consistencia entre perfil referencial y la prueba; se sustenta el nivel en que las puntuaciones de la prueba simbolizan la medida del atributo psicológico; es decir, el constructo teórico (Leyva, 2014). Se ha seleccionado el método de correlaciones ya que se va a realizar una correlación entre dimensiones con la variable de estudio, si los valores arrojan significativos, se corrobora la validez de los constructos formulados en la estructura interna del cuestionario. Obtenidos de la información de prueba piloto.

La confiabilidad es significativa ya que admite conocer el nivel de precisión y seguridad de los instrumentos aplicados, derivados en conclusiones relacionados en el estudio (Ventura et al., 2017). Se ha seleccionado el procedimiento de consistencia interna con el uso del estadístico Alfa de Cronbach porque permitió establecer la consistencia total de las puntuaciones del cuestionario.

Tabla 3.

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
V1: Trabajo colaborativo	0.971	27
V2: Cultura Organizacional	0.951	27

Fuente: Cuestionarios.

3.5 Procedimientos

La información se recogió del siguiente modo: Se diseñó 2 instrumentos con su pertinente codificación. Se realizó la validación de contenido por el asesor y 2 expertos. Se diseñaron 2 cuestionarios en formato digital. Se realizó la

aplicación de prueba piloto en otra institución para comprobar la confiabilidad, validez de criterio y de constructo de cada instrumento, por ello se requerirá el permiso al rector de otra institución con colaboradores de iguales características para aplicación de prueba piloto. Los sujetos firmaron un consentimiento. La muestra seleccionada respondió los cuestionarios electrónicos. Se coordinó constantemente con el rector de la Unidad Educativa. El procedimiento de la investigación respondió a los aspectos éticos, razón por la cual se realizó la secuencia del método científico.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis descriptivo, tiene como finalidad hacer un resumen de la evidencia encontrada en un estudio de modo sencillo y claro para su paráfrasis. Consta de tablas, figuras o gráficas e imágenes o fotografías (Rendón et al., 2016). Mediante la estadística descriptiva permite presentar los resultados descriptivos en figura de frecuencias o tablas y porcentajes, respondiendo los objetivos del estudio.

El análisis inferencial, permite la comprobación de hipótesis, es utilizado de modo apropiado de acuerdo con los objetivos y diseño del estudio Flores et al (2017). Mediante la estadística inferencial se determinan los niveles de correlación y se prueban las hipótesis, aplicando estadísticos.

3.7 Aspectos éticos

Criterios de los aspectos éticos nacionales (propios de su país):

Los instrumentos son validados por 3 expertos y por medio de la prueba piloto se establece la confiabilidad, ya que en la investigación se tendrán instrumentos válidos y confiables.

Se solicitó con documento al rector de la unidad educativa, la autorización para aplicación de instrumentos a los sujetos seleccionados.

Criterios de aspectos éticos internacionales:

Se ha respetado la veracidad de los datos obtenidos.

Se ha respetado los derechos de autor aplicado según APA de la séptima edición.

Se ha aplicado el consentimiento informado a los sujetos para garantizar la participación voluntaria.

Se ha considerado el anonimato de los sujetos estudiados.

Principios éticos:

Justicia, principio que involucra la distribución equitativa y justa de los recursos.

Beneficencia, principio encaminado al bien común, garantizando a muestra, que los resultados los beneficie de modo directo o indirecto.

No maleficencia, principio que avala que los sujetos de la muestra no sufrirán ningún tipo de daño.

Autonomía, principio que atestigua que los colaboradores del estudio, son libres de decidir en participar o no.

Se han elegido criterios y principios más trascendentales para avalar el acatamiento de aspectos éticos en el estudio.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación entre trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

Tabla 4.

Nivel de trabajo colaborativo y cultura organizacional

		V2	
		Cultura Organizacional	Total
Nivel		Alto	
V1 Trabajo Colaborativo	Alto	76.9%	76.9%
	Medio	23.1%	23.1%
	Total	100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de trabajo colaborativo y cultura organizacional.

Interpretación:

En la tabla 4, el **76,9%** de los encuestados calificaron las variables trabajo colaborativo y cultura organizacional en el nivel alto.

Finalmente, otro 23,1% calificó en nivel medio al trabajo colaborativo y en el nivel alto a la cultura organizacional.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto en ambas variables.

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre trabajo colaborativo y cultura de la adaptabilidad en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

Tabla 5.

Nivel de trabajo colaborativo y cultura de la adaptabilidad

		D1	
		Cultura de la adaptabilidad	Total
		Nivel	Alto
V1 Trabajo Colaborativo	Alto	76.9%	76.9%
	Medio	23.1%	23.1%
Total		100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de trabajo colaborativo y cultura organizacional.

Interpretación:

En la tabla 5, el **76,9%** de los encuestados calificaron tanto a la variable trabajo colaborativo como a la dimensión cultura de la adaptabilidad de la variable cultura organizacional en el nivel alto.

Finalmente, un 23,1% calificó en el nivel medio al trabajo colaborativo y la cultura de la adaptabilidad en nivel alto.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre trabajo colaborativo y cultura de la misión en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

Tabla 6.

Nivel de trabajo colaborativo y cultura de la misión

		D2		
		Cultura de la misión		Total
	Nivel	Alto	Medio	
V1 Trabajo Colaborativo	Alto	66.7%	10.3%	76.9%
	Medio	12.8%	10.3%	23.1%
	Total	79.5%	20.5%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de trabajo colaborativo y cultura organizacional.

Interpretación:

En la tabla 6, el **66,7%** de los encuestados calificaron tanto a la variable trabajo colaborativo como a la dimensión cultura de la misión de la variable cultura organizacional en el nivel alto.

El 12,8% calificó en el nivel medio al trabajo colaborativo y la cultura de la misión en nivel alto.

Un 10,3% calificó en el nivel alto al trabajo colaborativo y la cultura de la misión en nivel medio.

Finalmente, un 10,3% calificó en el nivel medio tanto al trabajo colaborativo como cultura de la misión.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre trabajo colaborativo y cultura del involucramiento en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador 2020.

Tabla 7.

Nivel de trabajo colaborativo y cultura del involucramiento.

		D3		
		Cultura del involucramiento		Total
		Nivel	Alto	
V1 Trabajo Colaborativo	Alto		76.9%	76.9%
	Medio		23.1%	23.1%
Total			100.0%	100.0%

Fuente: Cuestionarios de trabajo colaborativo y cultura organizacional.

Interpretación:

En la tabla 7, el **76,9 %** de los encuestados calificaron tanto a la variable trabajo colaborativo como a la dimensión cultura del involucramiento en nivel alto.

Finalmente, un 23,1% calificó en el nivel medio al trabajo colaborativo y la cultura del involucramiento en nivel alto.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto.

Objetivo específico 4

Establecer la relación entre trabajo colaborativo y cultura de la consistencia en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

Tabla 8.

Nivel de trabajo colaborativo y cultura de la consistencia

		D4		
		Cultura de la consistencia		Total
		Nivel	Alto	Medio
V1 Trabajo Colaborativo	Alto		76.9%	76.9%
	Medio		12.8%	10.3%
Total			89.7%	10.3%
				100.0%

Fuente: Cuestionarios de trabajo colaborativo y cultura organizacional.

Interpretación:

En la tabla 8, el **76,9%** de los encuestados calificaron tanto a la variable trabajo colaborativo como a la dimensión cultura de la consistencia en nivel alto.

El 12,8% calificó en el nivel medio al trabajo colaborativo y en el nivel alto a la cultura de la consistencia.

Finalmente, un 10,3% calificó tanto para el trabajo colaborativo como la cultura de la consistencia en nivel medio.

Después de comparar estos resultados se deduce que predominó el nivel de calificación alto.

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad se aplicó para establecer la prueba que corresponde comprobar correlaciones e hipótesis de investigación.

Pruebas:

Kolmogorov-Smirnov: se aplica en más de 50 investigados.

Shapiro-Wilk: se aplica en muestras de 50 participantes a menos.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. = α aceptar H_0 = los datos provienen de una distribución normal.

Sig. < α aceptar H_i = los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 9.

Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Trabajo Colaborativo	.147	39	.033	.915	39	.006
V2 Cultura Organizacional	.123	39	.144	.922	39	.010

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 10.

Decisión estadística de Normalidad

Normalidad	
V1 Sig. = 0,006	< $\alpha = 0,05$
V2 Sig. = 0,010	< $\alpha = 0,05$

Tabla 11.

Aplicación de estadístico

Tipo	Nombre	Condición de aplicación
Paramétrico	r de Pearson	Cuando Sig. V1 y V2 > 0.05
No paramétrico	Rho de Spearman	Cuando Sig. V1 y V2 < 0.05; Cuando en una variable Sig. < 0.05 y en la otra variable Sig. > 0.05 o viceversa.

Interpretación:

Por haber trabajado con una población menor a 50 sujetos, se empleó el estadístico Shapiro-Wilk. Del mismo modo, se percibe que las cantidades de Sig., en ambas variables resultaron menores que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, mostrando que los datos no provienen de una distribución normal, por lo que corresponde utilizar la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

Ho: No existe relación significativa entre trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

Tabla 12.

Correlación entre V1 Trabajo Colaborativo y V2 Cultura Organizacional

		V1	V2
		Trabajo	Cultura
		Colaborativo	Organizacional
Rho de Spearman	V1 Trabajo Colaborativo	1.000	,702**
			.000
		39	39
	V2 Cultura Organizacional	,702**	1.000
		.000	
		39	39

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de trabajo colaborativo y cultura organizacional.

Interpretación:

En la tabla 12, se aprecia un coeficiente igual a **0,702**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre el trabajo colaborativo y cultura organizacional es alta, directa y significativa al nivel 0.01; se admitió la hipótesis afirmativa y rechazándose la hipótesis nula. Se concluye la existencia de una correlación significativa entre las variables trabajo colaborativo y cultura organizacional.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y cultura de la adaptabilidad en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

H₀₁: No existe relación significativa entre trabajo colaborativo y cultura de la adaptabilidad en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

Tabla 13.

Correlación entre V1 Trabajo Colaborativo y D1 Cultura de la adaptabilidad

		V1	D1
		Trabajo Colaborativo	Cultura de la adaptabilidad
Rho de Spearman	V1 Trabajo Colaborativo	1.000	,379*
			.017
		N	39
	D1 Cultura de la adaptabilidad	,379*	1.000
			.017
		N	39

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de trabajo colaborativo y cultura organizacional.

Interpretación:

En la tabla 13, se aprecia un coeficiente igual a **0,379*** y una Sig. = 0,017 < 0.05 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable trabajo colaborativo y la dimensión cultura de la adaptabilidad de la variable cultura organizacional es baja, directa y significativa al nivel 0.05; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechazados la nula. La conclusión fue que se comprobó la existencia correlacional significativa entre la variable trabajo colaborativo y la dimensión cultura de la adaptabilidad.

Hipótesis específica 2

H₂: Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y cultura de la misión en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

H₀₂: No existe relación significativa entre trabajo colaborativo y cultura de la misión en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

Tabla 14.

Correlación entre V1 Trabajo Colaborativo y D2 Cultura de la misión

		V1	D2
		Trabajo Colaborativo	Cultura de la misión
Rho de Spearman	V1 Trabajo Colaborativo	1.000	,702**
			.000
		N	39
	D2 Cultura de la misión	,702**	1.000
		.000	
		N	39

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de trabajo colaborativo y cultura organizacional.

Interpretación:

En la tabla14, se aprecia un coeficiente igual a **0,702**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable trabajo colaborativo y la dimensión cultura de la misión es alta, directa y significativa al nivel 0.01; por lo que se dio por aceptada la hipótesis afirmativa y se rechazó la nula. Se comprobó la existencia de correlación significativa entre la variable trabajo colaborativo y la dimensión cultura de la misión.

Hipótesis específica 3

H₃: Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y cultura del involucramiento en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

H₀₃: No existe relación significativa entre trabajo colaborativo y cultura del involucramiento en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

Tabla 15.

Correlación entre V1 Trabajo Colaborativo y D3 Cultura del involucramiento

		V1	D3
		Trabajo	Cultura del
		Colaborativo	involucramiento
Rho de Spearman	V1 Trabajo Colaborativo	1.000	,732**
			.000
		N	39
	D3 Cultura del involucramiento	,732**	1.000
		.000	
		N	39

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de trabajo colaborativo y cultura organizacional.

Interpretación:

La tabla 15, se aprecia un coeficiente igual a **0,732**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable trabajo colaborativo y la dimensión cultura del involucramiento de la variable cultura organizacional es alta, directa y significativa al nivel 0.01; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula. Como conclusión se comprobó que existe correlación significativa entre la variable trabajo colaborativo y la dimensión cultura del involucramiento.

Hipótesis específica 4

H₄: Existe relación significativa entre trabajo colaborativo y cultura de la consistencia en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

H₀₄: No existe relación significativa entre trabajo colaborativo y cultura de la consistencia en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.

Tabla 16.

Correlación entre V1 Trabajo Colaborativo y D4 Cultura de la consistencia

		V1	D4
		Trabajo Colaborativo	Cultura de la consistencia
Rho de Spearman	V1 Trabajo Colaborativo	1.000	,707**
			.000
		N	39
	D4 Cultura de la consistencia	,707**	1.000
		.000	
		N	39

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Cuestionarios de trabajo colaborativo y cultura organizacional.

Interpretación:

En la tabla 16, se aprecia un coeficiente igual a **0,707**** y una Sig. = 0,000 < 0.01 valores que señalan que la correlación obtenida entre la variable trabajo colaborativo y la dimensión cultura de la consistencia es alta, directa y significativa al nivel 0.01; aceptándose la hipótesis afirmativa y rechazándose la nula. Se concluye la comprobación de una correlación significativa entre la variable trabajo colaborativo y la dimensión cultura de la consistencia.

V. DISCUSIÓN

Se ha comprobado la relación entre trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Guayas 2020, en el país del Ecuador. Estudio que se fundamenta en el Enfoque ambiental, se remonta al conjunto de ideas relacionadas con el ser humano, la organización y el contexto, encargado de propiciar el perfeccionamiento potencial del desarrollo organizacional producto de las actuaciones orientadas hacia el enfoque sistemático. Su origen se remonta al conjunto de ideas relacionadas con el ser humano, la organización y el contexto, encargado de propiciar el perfeccionamiento potencial del desarrollo organizacional producto de las actuaciones orientadas hacia el enfoque sistemático, ya que el perfeccionamiento profesional es un instrumento excelente de la transformación que logra buscar una mayor eficiencia de la organización (Bojórquez y Del Cid, 2015) la Teoría de las representaciones sociales, Camisassa (2017) la misma que contribuye al modo de conocimiento social, elaborado y compartido como visión práctica que permite la edificación de una realidad comunitaria social. Es una manifestación de los conocimientos con sentido común, dentro de las organizaciones son consideradas como problemáticas emergentes, porque las representaciones colectivas es una expresión del pensamiento imperante dentro de una sociedad que ilumina a sus integrantes sin excepción alguna. Por lo tanto, es el pensamiento social impregnado en los individuos. Asimismo, en el Enfoque Conceptual vincula el éxito del trabajo en grupo como aprendizaje de los integrantes del grupo (Velázquez, 2015) de igual modo este explica el proceso superior de la mente relacionada con la comprensión e inferencias, conllevan actividades de representación proposicional dentro del pensamiento. Y también en el Modelo de Denison, Gabini (2017) el modelo describe cuatro rasgos fundamentales de la cultura organizacional, cada uno con sus subdimensiones a saber: involucramiento, consistencia, adaptabilidad, y misión. Encargadas de regular los comportamientos regidos por estas creencias y supuestos que integran la cultura de una organización, se estructuran con distintos colores sobre un plano cartesiano la primera

definidos por dos ejes dentro de un enfoque interno y externo y la segunda por la estabilidad y flexibilidad.

El objetivo general que se presento fue:

Las puntuaciones logradas determinaron la relación entre Trabajo colaborativo y cultura organizacional en la tabla 4, el **76,9%** de los encuestados calificaron las variables trabajo colaborativo y cultura organizacional en el nivel alto. Estos resultados se relacionan con el estudio de Romero (2017) que el 36.88% alcanza nivel promedio en Involucramiento, el 35% predomina nivel promedio en consistencia, el 38.75% predomina nivel promedio en Adaptabilidad, el 32.50% predomina nivel promedio en Misión. Respondiendo a lo indicado por Mora & Hooper (2016) quienes afirman que se promueve una idónea formación y apropiado desempeño por medio del intercambio de acciones e ideas, Es vital la participación en comunidades porque se alcanzan metas comunes es una manera de vencer el aislamiento que perjudica la funcionalidad de un equipo global. Del mismo modo (Arbañil, 2019) afirma que el trabajo colaborativo permite el logro de una dinámica participación en las escuelas siendo indispensable contar con los actores de la gestión pedagógica, los integrantes aportan e intercambian con el grupo comentarios, reflexiones, sugerencias y experiencias. Así mismo Pedraza (2015) argumenta que la cultura organizacional es producto de percepciones y efectos simbólicos, es un contexto dinámico saturado de simbologías, estructuras mentales profundas y subconscientes. También García et al. (2020) afirman que la Responsabilidad Social Empresarial - RSE- establece ser columna primordial de la actividad que evoluciona los insumos en productos de procesamiento y acabados. Los actores en la escuela son el RS de la comunidad educativa, sobre prácticas educativas e integrantes, en su elaboración se ponen en juego productos de estudios pedagógicos y educativos.

Al comprobar la hipótesis general (tabla 12), con la prueba estadística Rho de Spearman, se verificó una relación de .702 siendo alta, directa y con una Sig.= 0.000 < 0.01; se aceptó la hipótesis de investigación, se concluye que existe correlación significativa entre las variables trabajo colaborativo y

cultura organizacional. Resultado que se asemeja a lo obtenido en la investigación realizada por Romero (2017) quien concluye existe relación entre Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional con un coeficiente de 0.819. Ya que la cultura organizacional se identifica por la pertenencia que permite que sus integrantes, tengan una perspectiva sistémica logren desarrollar conciencia de responsabilidad individual que dirija su esfuerzo para un rendimiento máximo contribuyendo en el logro de objetivos y metas.

Se expuso el objetivo específico 1: Los puntajes logrados permitieron establecer la relación entre Trabajo colaborativo y cultura de la adaptabilidad en la tabla 5, el **76,9%** de los encuestados calificaron tanto a la variable trabajo colaborativo como a la dimensión cultura de la adaptabilidad en el nivel alto. Algo parecido con el estudio de Demera (2016) se obtuvieron que el nivel de involucramiento de los sujetos es del 69.9%, el nivel de consistencia es del 60.3%, y la adaptabilidad es del 56.6% y la misión es del 70.3%. Ha teorizado Méndez (2019) afirmando que la cultura organizacional, es base fundamental del éxito porque se relaciona con la estrategia que cuenta la organización, se identifica por la pertenencia que permite que sus integrantes, tengan una perspectiva sistémica logren desarrollar conciencia de responsabilidad individual que dirija su esfuerzo para un rendimiento máximo contribuyendo en el logro de objetivos y metas. Para Gabini (2017) la adaptabilidad, va permitir que la organización de respuestas aquellas transformaciones del contexto y de respuesta a los nuevos requerimientos de los beneficiarios. En cambio, Khajehdadi et al. (2017) afirman que la adaptabilidad, es una función de sistemas, es una adaptación en las acciones internas y externas que se realicen considerando la función del sistema económico ya que permite la obtención de recursos materiales.

Al comprobar la hipótesis específica 1 (tabla 13), utilizando la prueba estadística Rho de Spearman, se verificó una relación de .379 siendo baja, directa y con una Sig.= 0.017 < 0.05; se aceptó la hipótesis de investigación, se concluye que existe correlación significativa entre la variable trabajo colaborativo y la cultura de la adaptabilidad. Casi parecido con lo encontrado

en Brazil Reis et al. (2015) concluyen que la cultura influye en el comportamiento de sus expertos. También En Perú, Angulo (2017) Concluyen que la cultura organizacional sí interviene en el compromiso laboral, la participación no influye en el CL, consistencia no influye en el CL, adaptabilidad sí influye en el CL y la misión no influye en el CL. Ya que la cultura de la adaptabilidad va permitir que las organizaciones den respuesta de las diversas transformaciones del entorno y las exigencias de los clientes, ya que una organización bien integrada es muy difícil de modificar, ya que la adaptabilidad se demuestra cuando se asumen riesgos aprender de los errores y la experiencia para la creación de las transformaciones, observado mediante la transformación, el enfoque en el cliente y el aprendizaje organizacional.

Mientras que el objetivo específico 2 fue: El puntaje conseguido permitió establecer la relación entre Trabajo colaborativo y cultura de la misión, en la tabla 6, el **66,7%** de los encuestados calificaron tanto a la variable trabajo colaborativo como a la dimensión cultura de la misión en el nivel alto. Similar a lo de Castañeda (2018) un 37% de los encuestados que el trabajo colaborativo en la escuela es considerada Baja. Morente (2018) indica que Misión en la organización comunica a sus integrantes valores, metas y misión colectiva, también destaca la dirección estratégica, conformada por el conjunto de estrategias y preferencias extendidas en acciones específicas. Dentro de las metas y objetivos, incluye las individuales diarias y la forma cómo ayudan a lograr las metas colectivas. Se enfoca en la visión, que consiste en el propósito a conseguir. De igual forma Campos (2017) hace referencia al sentido claro de dirección que se encuentra direccionado por medio de metas organizaciones y objetivos estratégicos, se basa en el futuro de la empresa denominada visión. De acuerdo a lo argumentado por (Arce et al, 2019) el trabajo colaborativo permite promover espacios de cooperación, donde se comparte un mismo pensamiento filosófico comunitario donde se trabaja de manera articulada por medio de la interacción de conocimientos, ideas, empleo de varias tecnologías, solucionar problemas en equipo.

Al comprobar la hipótesis específica 2 (tabla 14), con prueba estadística Rho de Spearman, se verificó una relación de .702 siendo alta, directa y con una Sig.= 0.000 < 0.01; se aceptó la hipótesis de investigación; concluyéndose la existe correlación significativa entre trabajo colaborativo y la cultura de la misión. Así mismo los resultados encontrados por Khajehdadi (2017) que concluyó que la cultura organizacional influye en todas las dimensiones organizacionales, compromisos gerenciales y orientación de los empleados, cualquier cambio general se produciría mediante un cambio cultural. Por otro lado, Buri (2016) concluyó que la cultura organizacional dentro de una empresa no solo asegura un mejor clima laboral para los colaboradores, sino también crea una identificación de cada uno con la organización, lo que repercute en mejores resultados para la misma. La cultura de misión hace referencia al sentido claro de dirección que se encuentra direccionado por medio de metas organizaciones y objetivos estratégicos, se basa en el futuro de la empresa denominada visión.

Se ha evidenciado el objetivo específico 3: Las valoraciones alcanzadas permitieron establecer la relación entre Trabajo colaborativo y cultura del involucramiento, en la tabla 7, el **76,9 %** de los encuestados calificaron tanto a la variable trabajo colaborativo como a la cultura del involucramiento en el nivel alto. Algo parecido a Romero (2017) encontró que un 36.88% alcanza nivel promedio en Involucramiento, la media es de 42.86. De acuerdo a Gabini (2017) involucramiento, en esta dimensión se considera el compromiso del personal y su predominio en los ámbitos organizacionales. Involucra el empoderamiento, orientación al equipo y desarrollo de capacidades, se considera el compromiso de los empleados y su influencia en el ámbito organizacional. Según Caviedes et al. (2016) el trabajo colaborativo permite la fomentación del conocimiento en el interior de una comunidad académica, es la participación activa de los miembros de un determinado grupo, dando espacio a la negociación de ideas, estrategias y roles claros en la cimentación del conocimiento.

Al comprobar la hipótesis específica 3 (tabla 15), usando la prueba estadística Rho de Spearman, se verificó una relación de .732 siendo alta,

directa y con una Sig.= 0.000 < 0.01; aceptándose la hipótesis de investigación; concluyéndose que existe correlación significativa entre trabajo colaborativo y cultura del involucramiento. Comprobándose lo de Lanas (2014) concluye que la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral. También Pérez & San Lucas (2016) concluyen la existencia de una correlación entre trabajo colaborativo docente y aprendizaje estratégico. La cultura de involucramiento supone la responsabilidad de los diversos trabajadores y su capacidad de influencia en los espacios, se relaciona al empoderamiento de las personas, valoración personal sobre equipos y perfeccionamiento de la capacidad humana en ámbitos organizacionales.

El objetivo específico 4 fue: Las valoraciones alcanzadas permitieron establecer la relación entre Trabajo colaborativo y cultura de la consistencia, en la tabla 8, el **76,9%** de los encuestados calificaron tanto al trabajo colaborativo como la cultura de la consistencia en el nivel alto. Algo parecido encontró Demera (2016) obtuvo que el nivel de consistencia es del 60.3% rango alto. Ha teorizado Paz et al. (2020) afirman que la cultura organizacional es pieza clave para la comprensión, diagnóstico de la efectividad, gestión del entorno organizacional, es de vital importancia la implementar políticas, lineamientos y programas de calidad de vida en esos contextos. Para Ocampo et al. (2018) el Trabajo colaborativo, es un proceso interactivo propio del ser humano, pero es indispensable poseer destrezas neurológicas, cognitivas y sociales. Estas construcciones sociales permiten tener de conocimiento de diversas representaciones para abarcar un categórico inconveniente, ser tolerante en relación a la diversidad. Para Campos (2017) consistencia es traducida en productividad de crecimiento constante por medio de un sistema consistente producto de aprendizajes, es valioso que dentro de los sistemas compartidos se enfatice en la creencia y valor porque funcionan como un sistema de control competente.

Al comprobar la hipótesis específica 4 (tabla 16), usando la prueba estadística Rho de Spearman, se verificó una relación de .707 siendo alta, directa y con una Sig.= 0.000 < 0.01; se aceptó la hipótesis de investigación, se concluye que existe correlación significativa entre trabajo colaborativo y

la cultura de la consistencia. Comprobándose lo de Calero (2018) concluye que la relación entre Cultura Organizacional y desempeño del personal es real. Así mismo Robles et al. (2016) concluye que hay un alto nivel de asociación entre cultura organizacional y comportamiento innovador. La cultura de consistencia es la comprensión del trabajo individual como parte de un todo ello implica la coordinación e integración; que incluye el consenso colectivo por medio del diálogo denominado acuerdo y los valores primordiales, los mismos que coadyuven a la toma de decisiones y trabajos vinculados.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre trabajo colaborativo y cultura organizacional en la escuela Salitre, Guayas, Ecuador, 2020, con un coeficiente de 0.702 estableciéndose una relación alta directa y significativa, dentro de las organizaciones es muy vital la participación en comunidades porque permiten alcanzar metas comunes, permitiendo generar procesos de construcción de conocimientos, donde cada sujeto aprende de manera autónoma, al mismo tiempo se forman en las estructuras mentales profundas y subconscientes el manejo administrativo relacionado con las condiciones y la relaciones y ambiente producto del nivel cultural elemental.
2. Se estableció la relación entre trabajo colaborativo y cultura de la adaptabilidad en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020, con un coeficiente correlacional de 0.379 siendo baja, directa y significativa, porque es muy importantes considerar la adaptación dentro de las acciones internas y externas que se realicen considerándose las funciones del sistema económico ya que permite la obtención de recursos materiales, por ello la organización da respuesta a las transformaciones del contexto y brinda respuesta a los nuevos requerimientos de sus clientes.
3. Se estableció la relación entre trabajo colaborativo y cultura de la misión en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020, encontrándose un valor relacional de 0.702 siendo alta, directa y significativa, es muy importante hacer referencia al sentido claro de dirección por medio de metas organizaciones y objetivos estratégicos, como es la visión. Ello conlleva a que se genere un trabajo relaciona con el compromiso institucional.
4. Se estableció la relación entre trabajo colaborativo y cultura del involucramiento en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador 2020, hallándose un coeficiente de 0.732, aquí se incluye el sentido de propiedad y responsabilidad relacionado al compromiso, autonomía y confianza, incluye el desarrollo de capacidades como es la formación y coaching que permite la preparación a nuevas responsabilidades, la orientación al equipo que concibe atraer ideas innovadoras para obtener objetivos colectivos.

5. Se estableció la relación entre trabajo colaborativo y cultura de la consistencia en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020, con un coeficiente de 0.707 siendo alta, directa y significativa, esto se relaciona con la productividad de crecimiento constante por medio de un sistema consistente producto de aprendizajes, es valioso que dentro de los sistemas compartidos se enfatice el sistema de control competente.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los miembros del distrito y de la Zona deben desarrollar talleres que permita a los integrantes de las Unidades Educativas Básicas de su jurisdicción, que conduzca a una mejora del trabajo colaborativo y cultura organizacional.
2. A los docentes participar de actividades de adaptabilidad que les permita desarrollar competencias para realizar un trabajo colaborativo ayudándoles adquirir una cultura organizacional por medio de la aplicación de estrategias inducidas por un aprendizaje cooperativo, estos procesos son claves para un diagnóstico efectivo las mismas que orienta la implementación de políticas, lineamientos y programas de calidad de vida.
3. A los miembros del Equipo directivo deben ejecutar planes de mejora para superar los niveles deficientes en la cultura de la misión que ayude a fortalecer la gestión educativa, en el ámbito educativo incluye el manejo administrativo relacionado con las relaciones y ambiente producto del nivel cultural elemental.
4. A los integrantes de la comunidad Educativa deben fortalecer su cultura del involucramiento, que les permita adquirir responsabilidad frente a las actividades institucionales logrando un empoderamiento, valoración personal sobre equipos y perfeccionamiento de la capacidad humana las mismas que coadyuve a la mejora de la calidad educativa.
5. Al Equipo Directivo deben incluir dentro de su planificación de gestión institucional acciones que promuevan una cultura de la consistencia ya que el comportamiento de los integrantes de la Unidad Educativa se cimienta en un conjunto de valores céntricos; entre ellas habilidades de conseguir compromisos perfectamente sistematizados y constituidos, esto conduce a una fuente de integración, coordinación y control para plantear una gobernanza operativa desde el consenso.

REFERENCIAS

- Albán, V. & Albán, V. (2019). *Trabajo colaborativo y su incidencia en la transformación de la cultura organizacional de grandes empresas del sector alimentos y bebidas de Santiago de Cali*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Occidente]. <http://red.uao.edu.co//handle/10614/12241>
- Andres, B. & Poler, R. (2014). Resources allocation methodology for the establishment of collaborative processes: Investment Model for SMEs, *Revista Dirección y Organización*, 53, 4-18
- Angulo, G. G. (2017). *Cultura Organizacional y Compromiso Organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarmey, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21334/Angulo_RGG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Apaza, R. (2017). *Relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral del personal docente del colegio unión. Lurigancho, Lima* [Tesis de maestría]. Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Arbañil-Barrientos, M. (2019). Collaborative work and directorial pedagogical leadership in a Fe and Alegría school. *Rev. Inv. Val.*, 13(2), 95-106. <https://doi.org/10.33554/riv.13.2.235>
- Arce-Solano, J.L., Godoy-Sandoval, V., Gutiérrez-Duran, J. E., Chinchilla, A. R. (2019). Modelos de planificación estratégica ajustados a organizaciones en red y trabajo colaborativo: aplicación a un caso real, *Journal/Cuadernos de Investigación UNED*, 11(03), <https://doi.org/10.22458/urj.v11i3.2621>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á. & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206
- Bakaguer, M. (2014). De igualdad y mecanismos de asignación de recursos: relevancia para el análisis de las políticas públicas, *Eficiencia y equidad*, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=569496>

- Bojórquez-De Grajedas, M., Del Cid-García, A. P. (2015). Inclusion of environmental approach in the formation of Social Work, *Revista Pensamiento Actual*, 14(23), 41-50. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5821483.pdf>
- Buri-García, M. (2016). *Clima organizacional en Unidad Educativa Emanuel en el periodo 2016-2017 en Guayaquil*. [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/16175>
- Campos, A. M. (2017). *Cultura organizacional del personal administrativo en el Hospital Víctor Larco Herrera, Lima 2017*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8817>
- Camisassa, Elena (2017). Difusión de la teoría de las representaciones sociales en argentina. *Psicología & Sociedad*, 29(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3093/309350113038>
- Castañeda (2018). *Trabajo colaborativo y la gestión educativa en la Institución Educativa José de la Torre Ugarte de la UGEL 05 El Agustino, San Juan de Lurigancho, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26162>
- Calero, F (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí - Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/8968>
- Caviedes, L., Meza, A., & Rodríguez, I. (2016). Collaborative work and language learners' identities when editing academic texts. *How*, 23(2), 58-74. <http://dx.doi.org/10.19183/how.23.2.267>.
- Delgado, C. (2018). *Modelo de gestión del talento humano y desarrollo del trabajo colaborativo en las docentes del nivel inicial de la red Chiclayo oeste de la ciudad de Chiclayo- 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Perú.
- Demera-Mejía, D. M. (2016). *Análisis de la cultura organizacional de la PUCESE, como estrategia de la gestión administrativa* [Tesis de maestría, Pontificia

Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas].
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/704/1>

Der Hagopian Tlapanco, Hrayr (2016). Experimentos en una ciencia no experimental. *Investigación Económica*, 75(295), 31-91.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60144179002>

Díaz-Narváes, V. P., & Calzadilla-Nuñez, A. (2015). Scientific Articles, Types of Scientific Research and Productivity in Health Sciences. *Rev Ciencias de la Salud*, 14(1), 115-121. <https://dx.doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10>

Magneta Branding & Planificación (2020). *Los 7 pasos básicos en el proceso de planificación*. <https://magentaig.com/los-7-pasos-basicos-en-elproceso-de-planificacion>

Escofet- A., Folgueiras, P., Luna, E., Palou, B. (2016). Elaboration and Validation of a Questionnaire for the Evaluation of Service-Learning Projects, *RMIE*, 21(70),929-949. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662016000300929

Franco, C. I., Rodríguez, O. I. (2016). *Estudio actual de la cultura organizacional de la empresa estatal Defensoría Pública del Ecuador (Guayas). Propuesta para la Creación de un modelo de cultura organizacional que promueva la Satisfacción laboral como detonante para una mejora en el contenido de la ciudadanía*. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14008>

García-Álvarez, F. I., Reyes-Cárdenas, N. A., Solis-Muñoz, J. B. (2020). Business Management and Good Environmental Practices in Azogues, Ecuador, *Revista Killkana Sociales*, 4(1), 1-6. DOI: https://doi.org/10.26871/killkana_social.v4i1.613

Gabini, S. (2017). Cultura organizacional: Una puesta al día. *Revista de Psicología GEPU*, 8(2), 155- 178. <http://hdl.handle.net/11336/70074>

Gende, C. E. (2016). Metaphor and Concept: Ricoeur Critic Lakoff and Johnson? Logos. *La Serena*, 26(1), 102-110. <https://dx.doi.org/10.15443/RL2607>

- Guirao-Goris, S. J. A., Ferrer - Ferrándiz, E., & Montejano - Lozoya, R. (2016). Validez de criterio y de constructo del diagnóstico de enfermería "estilo de vida sedentario" en personas mayores de 50 años. *Revista Española de Salud Pública, 90*. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272016000100404&lng=es&tlng=es.
- Katz, M., Seid, G. y Abiuso, F. L. (2019). *La técnica de encuesta: Características y aplicaciones*. Universidad de Buenos Aires. Argentina.
- Khjehdadi, F., Oukati, H. & Keikha, A (2017). Studying the effect of organizational culture on employee attitude towards organizational change. *Revista Publicando 4*(13), 621-636. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7054993>.
- Lanas, G. (2014). *La cultura organizacional en relación a la satisfacción laboral del personal del Ministerio de Relaciones Exteriores de la ciudad de Quito* [Tesis de maestría, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3671>
- Leyva Barajas, Y. E. (2014). A report concerning the validity of theoretical construction for proofs referred to criteria. *Perfiles educativos, 33*(131), 131-154. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S018526982011000100009&lng=es&tlng=es
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria Cienciamérica. *Universidad Tecnológica Indoamérica, 3*, 34-39. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Lozano Cabezas, I., Iglesias Martínez, M. J. y Martínez Ruiz, M. A. (2014). The opportunities for women in professional academic development: a qualitative research. *Educación, 21*(1), 159-182. <https://doi.org/10.5944/educxx1.17.1.10709>.
- Méndez - Álvarez, C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa, 21*(37), 136-169. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1872/187260206007>

- Monti, A. (2020). From planning as a technique to culture of planning. John Friedmann in Chile, *Eure*, 46(137), 27-46. <https://doi.org/10.4067/S0250-71612020000100027>
- Mora-Vicarioli, F.; Hooper-Simpson, C. (2016) Collaborative Work in Virtual Learning Environments: Some Reflections and Prospects of Students *Revista Electrónica Educare*, 20(2), 1-2. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.20-2.19>
- Pérez, R. Y. & San Lucas, C. E. (2016). El trabajo colaborativo docente en el aprendizaje estratégico de los estudiantes de la Unidad Educativa Pedro Fermín Cevallos [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24646>
- Morente, Fran; Ferràs, Xavier; Žižlavský, Ondřej (2018). Innovation Cultural Models: *Review and Proposal for Next Steps* *Universidad & Empresa*, 20, (34), Universidad del Rosario, Colombia Available in: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5433>
- Núñez - Ramírez, M. A., & Mercado - Salgado, P., & Banegas - Rivero, R. A. (2015). Relationship between Organizational Culture (flexible and rigid) and Intellectual Capital. *Conciencia Tecnológica*, (49), 4-11. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=944/94438997001>
- Páez, R., Rondón, G., & Trejo, J. (2018). *Formación docente y pensamiento crítico en Paulo Freire*. Ciudad de México: Clacso.
- Paz, M. G. T., Fernandes, S. R. P., Carneiro, L. L., & Melo, E. A. A. (2020). Personal organizational well-being and quality of organizational life: The mediating role of organizational culture. *Revista de Administração Mackenzie*, 21(1), 1-37. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200122>
- Pedraza-Álvarez, L., Obispo-Salazar, K., Vásquez-González, L., Gómez-Gómez, L. (2015). Organizational culture Edgar Schein's theory: A phenomenological study, *Revista Clío América*, 9(17), 17-253. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5139907.pdf>
- Pinto-Da Silva, L., Rivera-Castro, M. A., Dos-Santos, M. G., & De Lima-Neto, P. J. (2018). Comprometimento no trabalho e sua relação com a cultura

- organizacional mediada pela satisfação. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 20(3), 401-420. doi:10.7819/rbgn.v20i3.3947
- Reis, G. G., & De Azevedo, M. C. (2015). Relações entre autenticidade e cultura organizacional: o agir autêntico no ambiente organizacional. *Revista de Administração Mackenzie*, 16(6), 48-70. <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n6p48-70>.
- Romero, Y. Y (2017). Cultura organizacional y compromiso organizacional en operarios de una empresa avícola en Huarmey, 2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3369>
- Robles-León, P.; Alabart-Pino, Y. & Rodríguez-Caguana, T.H. (2016). La cultura organizacional y su influencia en el comportamiento innovador de la Empresa Pública de Parques Urbanos y Espacios Públicos de la provincia del Guayas. *Comhumanitas: Revista Científica de Comunicación*, 7(2), 76-91.
- Rodríguez-Balza, M. Y., Machado-Torrealba, W. S., Villamarin-Oliveros, A. J. (2019). Sampling for quality control in the process of manufacturing metal containers for food. *Journal Ingeniería, investigación y tecnología*, 20(2). <https://doi.org/10.22201/fi.25940732e.2019.20n2.017>
- Sánchez-Flores, F. A. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Solarte-Solarte, C. M., Solarte-Solarte, M. L., & Barahona Vinasco, J. F. (2020). Organizational culture and innovation in the market orientation of family companies of pasto (Colombia). *Contaduría y Administración*, 65(1) <https://doi.org/10.22201/FCA.24488410E.2019.1725>
- Ocampo-Díaz, E. Pérez-Cruz I. C., Chiriboga-Casanova, W. (2018). Reflection on the Collaborative Work, from its pedagogical and methodological foundations, *Roca: Revista Científico - Educaciones de la provincia de Granma*, 4(1), 205-216. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6759684.pdf>

- Polidoro-Dini, A., Dos Santos-Alves, D. F., Ceretta-Oliveira, H., De Brito-Guirardello, E. (2014). Validez y confiabilidad de un instrumento de clasificación de pacientes pediátricos. *Revista Latino - Am. Enfermagem*, 22(4), 598 - 603. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.3575.2457>
- Urrutia-Egaña, M., Barrios-Araya, S., Gutiérrez-Núñez, M., & Mayorga-Camus, M. (2014). Métodos óptimos para determinar validez de contenido. *Educación Médica Superior*, 28(3), 547-558. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412014000300014&lng=es&tlng=es.
- Velázquez-Callado, C. (2015). Enfoques y posibilidades del aprendizaje cooperativo. *Tándem: Didáctica de la educación Física*, 50, 25-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5258503>
- Ventura-León, J. L. (2017). Population or sample? A necessary difference. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014&lng=es&tlng=es
- Ventura-León, J. L., Arancibia, M., & Madrid, E. (2017). The importance of reporting validity and reliability in measuring instruments: Comments to Arancibia et al. *Revista médica de Chile*, 145(7), 955-956. <https://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872017000700955>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Variable independiente (VI):</p> <p style="text-align: center;">Trabajo colaborativo</p>	<p>El trabajo colaborativo entre profesionales concibe conocimientos compartidos, suscita la adquisición de experiencias y contribuye al desarrollo profesional. Es un aprendizaje intencional surge en el proceso de reciprocidad de conocimientos y de creación de los mismos (Insuasty & Osorio, 2020)</p>	<p>El trabajo colaborativo se define como una metodología de interactividad laboral permite que el aprendizaje y la actividad laboral incrementa en el instante que se desarrollan destrezas cooperativas para la solución de problemas educativos o laborales, se mide mediante las dimensiones: Cultura de la adaptabilidad, misión, involucramiento y consistencia.</p>	<p>Dimensión 1: Establecimiento de metas y expectativas.</p> <p>Dimensión 2: Asignación y Obtención de recursos de manera estratégica.</p> <p>Dimensión 3: Coordinación y Planificación.</p> <p>Dimensión 4: Participación y Promoción en el desarrollo profesional del docente.</p>	<p>Indicador 1: Entorno</p> <p>Indicador 2: Involucramiento</p> <p>Indicador 3: Comprensión del entorno</p> <p>Indicador 1: Personas expertas dentro y fuera de la I.E.</p> <p>Indicador 2: Tiempo</p> <p>Indicador 3: Dinero</p> <p>Indicador 1: Calidad de enseñanza</p> <p>Indicador 2: Enseñar menos aprender más</p> <p>Indicador 3: Protección del tiempo para la enseñanza.</p> <p>Indicador 1: Alineación y coherencia</p> <p>Indicador 2: Potencialidad y expertos</p> <p>Indicador 3: Comunicación</p>	De intervalo

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable dependiente (VD): Cultura organizacional	Es el conjunto de valores, creencias y hábitos generales que poco a poco se han instaurado, y que hacen parte esencial del desarrollo de la actividad productiva o comercializadora, al mismo tiempo los jefes empresariales denotan su estilo de liderazgo. (Solarte et al., 2020)	Es un conjunto de modelos, que se constituyen en la trayectoria de la organización producto de las interacciones entre sus integrantes, las mismas que le cede garantizar la eficiencia, eficacia y efectividad organizacional, se mide mediante las dimensiones: adaptabilidad, misión, involucramiento y consistencia.	Dimensión 1: Cultura de la adaptabilidad	Indicador 1: Aprendizaje organizativo Indicador 2: Orientación al cambio Indicador 3: Orientación al cliente	De intervalo
			Dimensión 2: Cultura de la misión.	Indicador 1: Dirección y propósitos estratégicos Indicador 2: Metas y objetivos Indicador 3: Misión y Visión	
			Dimensión 3: Cultura del involucramiento	Indicador 1: Empoderamiento Indicador 2: Trabajo en Equipo Indicador 3: Desarrollo de capacidades	
			Dimensión 4: Cultura de la consistencia	Indicador 1: Valores centrales Indicador 2: Acuerdo y coordinación	

ANEXO 2. INSTRUMENTOS Y FICHAS TÉCNICAS

Instrumento 1: Cuestionario de Trabajo colaborativo

Estimado (a) docente opina sobre la Trabajo colaborativo de tu institución. Marca sólo una puntuación de la escala que creas más conveniente por cada ítem.

Correo electrónico: **Sexo:** Masculino () Femenino () **Edad:** () años

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: TRABAJO COLABORATIVO

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. A veces	3. Siempre	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: Establecimiento de metas y expectativas						
INDICADOR: Entorno						
1	El director influye en las acciones de la comunidad educativa estableciendo metas medibles en el logro de los aprendizajes.	1	2	3	4	5
2	El director concientiza las expectativas relacionadas a los logros de aprendizaje en el entorno educativo.	1	2	3	4	5
3	El director prioriza el aprendizaje de los estudiantes antes de atender cualquier necesidad de la unidad educativa.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Involucramiento						
4	El director promueve que los miembros de la comunidad educativa se involucren positivamente para lograr las metas institucionales.	1	2	3	4	5
5	El director fomenta el involucramiento de los docentes en el establecimiento de metas para el logro de los aprendizajes.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Comprensión del entorno						
6	El director fomenta el diagnostico institucional para establecer acciones de mejora del entorno educativo.	1	2	3	4	5
7	En la institución educativa entre colaboradores se entienden las expectativas de cada uno para establecer metas comunes.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: Asignación y obtención de recursos						
INDICADOR: Recursos Humanos						
8	El director toma decisiones de manera estratégica para la obtención de recursos.	1	2	3	4	5
9	El director valora constantemente el trabajo del personal docente.	1	2	3	4	5
10	El director es reconocido como gestor líder de los recursos de la unidad educativa.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Tiempo						
11	El director planifica la gestión de los recursos educativos dosificando el tiempo de forma oportuna.	1	2	3	4	5
12	El director planifica de manera estratégica la obtención de recursos educativos necesarios para la mejora de los aprendizajes.	1	2	3	4	5

INDICADOR: Presupuesto						
13	El director realiza con su equipo directivo el presupuesto pertinente que requiere la unidad educativa.	1	2	3	4	5
14	El director gestiona el presupuesto de los recursos educativos para atender las necesidades de los servicios escolares.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: Coordinación y planificación						
INDICADOR: Calidad de enseñanza						
15	El director fomenta una gestión que prioriza la calidad de enseñanza.	1	2	3	4	5
16	El director planifica talleres de reflexión con los docentes para mejorar las estrategias de evaluación del aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
17	Planificas la elaboración de tus instrumentos de gestión pedagógica.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Enseñar menos aprender más						
18	Enseñas lo esencial, pero promueves diversas estrategias de aprendizaje en tus estudiantes.	1	2	3	4	5
19	Enseñas a los estudiantes a desarrollar habilidades para trabajar en equipo mediante nuevas estrategias.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Protección del tiempo para la enseñanza						
20	El director supervisa el cumplimiento de los horarios de clase de los docentes para garantizar el trabajo colaborativo en las aulas.	1	2	3	4	5
21	Fomenta usted el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de sus hijos.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: Participación y Promoción en el desarrollo profesional del docente						
INDICADOR: Alineación y coherencia						
22	El director promueve el trabajo en equipo en la elaboración oportuna de los instrumentos de gestión pedagógica.	1	2	3	4	5
23	El director con los equipos de trabajo evalúa la coherencia de los instrumentos de gestión institucional a las políticas educativas.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Potencialidad y expertos						
24	El director promueve continuamente el desarrollo profesional de los docentes.	1	2	3	4	5
25	Promueve usted el aprendizaje de los estudiantes participando en el proceso.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Comunicación						
26	Comunica usted con claridad a sus estudiantes los logros de aprendizaje que deben alcanzar.	1	2	3	4	5
27	Participas de los consensos entre docentes para el logro de las metas de aprendizaje.	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

Ficha técnica de instrumento 1

Ficha Técnica del Cuestionario de Trabajo Colaborativo

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de Trabajo Colaborativo	
2	Autora	Virginia Mariuxi Franco Alarcón	
3	Fecha	2020	
4	Objetivo	Medir la Trabajo Colaborativo mediante la opinión de los docentes de la institución.	
5	Dirigida a	Docentes de la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020	
6	Administración	Electrónica	
7	Aplicación	Directa	
8	Duración	15 minutos	
9	Tipo de ítems	Enunciados	
10	Nº de ítems	27	
11	Distribución	Dimensiones: D1: Establecimiento de metas y expectativas: 7 ítems D2: Asignación y obtención de recursos: 7 ítems D3: Coordinación y planificación: 7 ítems D4: Participación y promoción en el desarrollo profesional: 6 ítems	
14	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		Casi nunca	2
		A veces	3
		Casi siempre	4
		Siempre	5
15	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	27-63
	Medio	2	64-99
	Alto	3	100-135

Fuente: Elaboración propia

Instrumento 2

Cuestionario: Cultura Organizacional

Estimado (a) docente opina sobre la cultura organizacional de tu institución. Marca sólo una puntuación de la escala que creas más conveniente por cada ítem.

Correo electrónico: **Sexo:** Masculino () Femenino () **Edad:** () años

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: CULTURA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES/ INDICADORES/ ÍTEMS		ESCALA				
		1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
DIMENSIÓN 1: Cultura de la adaptabilidad						
INDICADOR: Aprendizaje organizativo						
1	Organizas oportunamente las estrategias de aprendizaje para tus sesiones cotidianas.	1	2	3	4	5
2	Piensas que el aprendizaje es un objetivo importante en las labores cotidianas.	1	2	3	4	5
3	Aprovechas los errores de tus estudiantes para retroalimentar sus aprendizajes.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Orientación al cambio						
4	Respondes resilientemente a los cambios de tu entorno.	1	2	3	4	5
5	Te adaptas rápidamente a las iniciativas que orientan cambios dentro de tu unidad educativa.	1	2	3	4	5
6	Consideras que continuamente se aplican nuevos métodos para realizar cambios de mejora dentro del trabajo institucional.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: Cultura de la misión						
INDICADOR: Dirección y propósitos estratégicos						
7	Consideras que en la institución se prioriza el propósito estratégico como parte de la cultura de la misión.	1	2	3	4	5
8	Observas que la visión institucional se fundamenta en una clara dirección estratégica.	1	2	3	4	5
9	Consideras que tus líderes planifican los propósitos estratégicos acordes con la cultura de la misión institucional.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Metas y objetivos						
10	Consideras que tus líderes han comunicado oficialmente las metas que se intentan alcanzar.					
11	En la institución se promueven frecuentemente consensos para alcanzar las metas institucionales.	1	2	3	4	5
12	Contribuyes frecuentemente a cumplir los objetivos institucionales para el éxito de la unidad educativa.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Misión y Visión						
13	Cumples en el corto plazo con las exigencias acordes con la misión institucional.	1	2	3	4	5
14	Consideras que frecuentemente te sientes motivado con la visión institucional.	1	2	3	4	5

INDICADOR: Empoderamiento						
15	En la institución se fomenta constantemente la cooperación entre grupos de trabajo para un empoderamiento de la cultura del involucramiento.	1	2	3	4	5
16	El director promueve que los trabajadores por medio del empoderamiento desarrollen una cultura de involucramiento.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Trabajo en Equipo						
17	Consideras que en la institución el trabajo en equipo se organiza para alcanzar los objetivos organizacionales.	1	2	3	4	5
18	Consideras que el trabajo en equipo en la institución contribuye a la cultura del involucramiento.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Desarrollo de capacidades						
19	El directivo promueve permanentemente capacitaciones para desarrollar capacidades en los trabajadores.	1	2	3	4	5
20	El desarrollo de capacidades de los trabajadores es considerado clave para brindar un excelente servicio educativo.					
21	La institución educativa invierte continuamente en el desarrollo de capacidades de los trabajadores.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: Cultura de la consistencia						
INDICADOR: Valores centrales						
22	Los líderes educativos de la institución practican valores centrales para promover una cultura consistente.	1	2	3	4	5
23	Practicas constantemente los valores centrales de tu unidad educativa.	1	2	3	4	5
24	Consideras los valores centrales de la unidad educativa en tu planificación curricular para fomentar una cultura organizacional.	1	2	3	4	5
INDICADOR: Acuerdo y coordinación						
25	El equipo directivo realiza coordinaciones permanentes con los trabajadores de la institución.	1	2	3	4	5
26	Resulta sencillo llegar a acuerdos institucionales con la participación de los diferentes grupos de trabajo.	1	2	3	4	5
27	Resulta fácil realizar coordinaciones para la elaboración de proyectos institucionales.	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!

Ficha técnica de instrumento 2

Ficha Técnica del Cuestionario de Cultura Organizacional

1	Nombre del instrumento	Cuestionario de Cultura Organizacional	
2	Autora	Virginia Mariuxi Franco Alarcón	
3	Fecha	2020	
4	Objetivo	Medir la Trabajo Colaborativo mediante la opinión de los docentes de la institución.	
5	Dirigida a	Docentes de la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.	
6	Administración	Electrónica	
7	Aplicación	Directa	
8	Duración	15 minutos	
9	Tipo de ítems	Enunciados	
10	Nº de ítems	27	
11	Distribución	Dimensiones: D1: Cultura de la adaptabilidad: 6 ítems D2: Cultura de la misión: 15 ítems D3: Cultura de la consistencia: 6 ítems	
14	Escala valorativa	Escalas Likert:	Valor:
		Nunca	1
		Casi nunca	2
		A veces	3
		Casi siempre	4
		Siempre	5
15	Nivel	Valor:	Intervalo:
	Bajo	1	27-63
	Medio	2	64-99
	Alto	3	100-135

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA VARIABLE 1: TRABAJO COLABORATIVO

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																									
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1: Trabajo colaborativo																									
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN										
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA									
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO								
TRABAJO COLABORATIVO El trabajo colaborativo entre profesionales concibe conocimientos compartidos, suscita la adquisición de experiencias y contribuye al desarrollo profesional. Es un aprendizaje intencional surge en el proceso de reciprocidad de conocimientos y de creación de los mismos (Insuaity & Osorio, 2020)	Establecimiento de metas y expectativas.	Entorno	1	El director incluye en las acciones de la comunidad educativa estableciendo metas medibles en el																					
			2	El director promueve las expectativas relacionadas a los logros de aprendizaje en el entorno																					
			3	El director prioriza el aprendizaje de los estudiantes antes de atender cualquier necesidad de la																					
		Involucramiento	4	El director promueve que los miembros de la comunidad educativa se involucren positivamente																					
			5	El director toma en cuenta involucramiento de los docentes en el establecimiento de metas para el logro																					
			6	El director orienta el diagnóstico institucional para establecer acciones de mejora del entorno																					
			7	En la institución educativa entre colaboradores se empuerñan las expectativas de cada uno para																					
	Asignación y Obtención de recursos	Recursos humanos	8	El director toma decisiones de manera estratégica para la obtención de recursos.																					
			9	El director valora constantemente el trabajo del personal docente.																					
			10	El director es reconocido como gestor líder de los recursos de la unidad educativa.																					
		Tiempo	11	El director planifica la gestión de los recursos educativos dosificando el tiempo de forma oportuna.																					
			12	El director planifica de manera estratégica la obtención de recursos educativos necesarios para la																					
			13	El director trabaja con su equipo directivo el presupuesto pertinente que requiere la unidad																					
	Presupuesto	14	El director gestiona el presupuesto de los recursos educativos para atender las necesidades de los																						
		15	El director fomenta una gestión que prioriza la calidad de enseñanza.																						
		16	El director planifica talleres de reflexión con los docentes para mejorar las estrategias de evaluación																						
	Coordinación y Planificación.	Calidad de enseñanza	17	Planificas la elaboración de tus instrumentos de gestión pedagógica.																					
			18	Enseñas lo esencial pero promueves diversas estrategias de aprendizaje en tus estudiantes.																					
		Enseñar menos aprender más	19	Enseñas a los estudiantes a desarrollar habilidades para trabajar en equipo mediante nuevas																					
			20	El director supervisa el cumplimiento de los horarios de clase de los docentes para garantizar el																					
			21	Fomenta usted el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de sus hijos.																					
	Participación y Promoción en el desarrollo profesional del docente.	Alineación y coherencia	22	El director promueve el trabajo en equipo en la elaboración oportuna de los instrumentos de gestión																					
			23	El director con los equipos de trabajo evalúan la coherencia de los instrumentos de gestión																					
			24	El director promueve continuamente el desarrollo profesional de los docentes.																					
		Potencialidad y expertos	25	Promueve usted el aprendizaje de los estudiantes participando en el proceso.																					
			26	Comunica usted con claridad a sus estudiantes los logros de aprendizaje que deben alcanzar.																					
		Comunicación	27	Participas de los consensos entre docentes para el logro de las metas de aprendizaje.																					

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA VARIABLE 2: CULTURA ORGANIZACIONAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS																					
INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2: Cultura Organizacional																					
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
CULTURA ORGANIZACIONAL: Es el conjunto de valores, creencias y hábitos generales que poco a poco se han instaurado, y que hacen parte esencial del desarrollo de la actividad productiva o comercializadora, al mismo tiempo los jefes empresariales denotan su estilo de liderazgo. (Solarte et al., 2020)	Cultura de la adaptabilidad	Aprendizaje organizativo	1	Organizas oportunamente las estrategias de aprendizaje para tus sesiones cotidianas.																	
			2	Piensas que el aprendizaje es un objetivo importante en las labores cotidianas.																	
			3	Aprovechas los errores de tus estudiantes para retroalimentar sus aprendizajes.						X			X			X		X			
		Orientación al cambio	4	Respondes resilientemente a los cambios de tu entorno.							X			X			X				
			5	Te adaptas rápidamente a las iniciativas que orientan cambios dentro de tu unidad educativa.												X		X			
			6	Consideras que continuamente se aplican nuevos métodos para realizar cambios de mejora dentro de la institución.												X		X			
	Cultura de la misión	Dirección y propósitos estratégicos	7	Consideras que en la institución se pronza el propósito estratégico como parte de la cultura de la misión.												X		X			
			8	Observas que la visión intitucional se fundamenta en una clara dirección estratégica.												X		X			
			9	Consideras que tus líderes planifican los propósitos estratégicos acordes con la cultura de la misión institucional.												X		X			
		Metas y objetivos	10	Consideras que tus líderes han comunicado oficialmente las metas que se intentan alcanzar.							X			X			X		X		
			11	En la institución se promueven frecuentemente consensos para alcanzar las metas institucionales.												X		X			
			12	Contribuyes frecuentemente a cumplir los objetivos institucionales para el éxito de la unidad educativa.												X		X			
		Misión y Visión	13	Cumples en el corto plazo con las exigencias acordes con la misión institucional.												X		X			
			14	Consideras que frecuentemente te sientes motivado con la visión institucional.												X		X			
	Cultura del involucramiento	Empoderamiento	15	En la institución se fomenta constantemente la cooperación entre grupos de trabajo para un empoderamiento de la cultura del involucramiento.												X		X			
			16	El director promueve que los trabajadores por medio del empoderamiento desarrollen una cultura de involucramiento.												X		X			
		Trabajo en Equipo	17	Consideras que en la institución el trabajo en equipo se organiza para alcanzar los objetivos organizacionales.												X		X			
			18	Consideras que el trabajo en equipo en la institución contribuye a la cultura del involucramiento.							X			X			X		X		
		Desarrollo de capacidades	19	El desarrollo de capacidades de los trabajadores es considerado clave para brindar un excelente servicio educativo.												X		X			
			20	La institución educativa invierte continuamente en el desarrollo de capacidades de los trabajadores.												X		X			
	Cultura de la consistencia	Valores centrales	21	Los líderes educativos de la institución practican valores centrales para promover una cultura consistente.												X		X			
			22	Practicas constantemente los valores centrales de tu unidad educativa.												X		X			
		Acuerdos y coordinaciones	23	Consideras los valores centrales de la unidad educativa en tu planificación curricular para fomentar una cultura organizacional.												X		X			
			24	El equipo directivo realiza coordinaciones permanentes con los trabajadores de la institución.							X			X			X		X		
			25	Resulta sencillo llegar a acuerdos institucionales con la participación de los diferentes grupos de trabajo.												X		X			
			26	Resulta sencillo llegar a acuerdos institucionales con la participación de los diferentes grupos de trabajo.												X		X			
			27	Resulta fácil realizar coordinaciones para la elaboracion de proyectos institucionales.												X		X			

Validación de instrumento 1 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Trabajo colaborativo.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Trabajo colaborativo.

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "Salitre" de Guayas.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.



Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

Validación de instrumento 1 por Experto 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de Trabajo colaborativo.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Trabajo colaborativo.

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020

Apellidos y nombres de la evaluadora: Salinas La Torre, Eddy Rosario.

Grado académico de la experta evaluadora: Magister.

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Institución Educativa "Túpac Amaru".

Tiempo de experiencia profesional en el área: 10 años.

Valoración del instrumento:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Tumbes, noviembre del 2020.



.....
Mg. Eddy Rosario Salinas La Torre
Experta 2

Validación de Instrumento 1 por Experto 3.

Nombre del instrumento: Cuestionario del Trabajo Colaborativo en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador 2020.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del trabajo colaborativo.

Dirigido a: Docentes de la unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: Sánchez Franco Nirle Vianey.

Grado académico del experto evaluador: Mg. en Administración y Economía.

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Unidad Educativa "Salitre"

Tiempo de experiencia profesional en el área: 12 años.

Valoración:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Salitre, Octubre del 2020.


Mg. Mg. Nirle Vianey Sánchez Franco

Experto 3.

Validación de instrumento 2 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Cultura organizacional.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Cultura organizacional.

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "Salitre" de Guayas.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.



Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

Validación de instrumento 2 por Experto 2

Nombre del instrumento: Cuestionario de Cultura Organizacional.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Cultura Organizacional.

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020

Apellidos y nombres de la evaluadora: Salinas La Torre, Eddy Rosario.

Grado académico de la experta evaluadora: Magister.

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Institución Educativa "Túpac Amaru".

Tiempo de experiencia profesional en el área: 10 años.

Valoración del instrumento:

Adecuado ✓	Poco adecuado	Inadecuado
---------------	---------------	------------

Tumbes, noviembre del 2020.



.....
Mg. Eddy Rosario Salinas La Torre
Experta 2

Validación de Instrumento 2 por Experto 3

Nombre del instrumento: Cuestionario de la Cultura Organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador 2020.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Cultura Organizacional.

Dirigido a: Docentes de la unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador 2020.

Apellidos y nombres del evaluador: Sánchez Franco Nirle Vianey.

Grado académico del experto evaluador: Mg. en Administración y Economía.

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Unidad Educativa "Salitre"

Tiempo de experiencia profesional en el área: 12 años.

Valoración:

Adecuado	Poco adecuado	Inadecuado
✓		

Salitre, Octubre del 2020.


.....
Mg. Nirle Vianey Sánchez Franco

Experto 3.

VALIDEZ DE CRITERIO – MÉTODO DE PEARSON (ÍTEM-TOTAL)

		V1 Trabajo Colaborativo																											Suma de Ítems V1	Validez de Criterio de Pearson Valido: = ó > a 0.21
		D1 Establecimiento de metas y expectativas							D2 Asignación y Obtención de recursos							D3 Coordinación y Planificación							D4 Participación y Promoción en el desarrollo profesional del docente							
Muestra	Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
		1	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	100
	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	3	101	0.86	
	3	4	4	1	4	5	5	4	4	3	2	4	4	1	2	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	4	5	94	0.62	
	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	3	5	5	116	0.82	
	5	1	3	4	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5	92	0.74	
	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	0.83	
	7	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	2	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	117	0.69	
	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	0.79	
	9	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	124	0.83	
	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108	0.82	
	11	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	102	0.72	
	12	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	105	0.83	
	13	4	4	1	4	5	5	4	4	3	2	4	4	1	2	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	4	5	96	0.72	
	14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	102	0.85	
	15	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	74	0.90	
	16	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	85	0.87	
	17	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131	0.78	
	18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	123	0.65	
	19	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	125	0.68	
	20	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	3	3	2	3	2	89	0.79	
	21	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	0.66	
	22	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	118	0.79	
	23	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131	0.86	
	24	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131	0.89	
	25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	127	0.78	
	26	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	124	0.63	
	27	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	126	0.59	
	28	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133		
	29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	134		
	30	3	4	2	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	121		
	31	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130		
	32	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134		
	33	4	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	4	5	4	3	3	4	2	2	3	4	76	
	34	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	120		
	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	87		
	36	5	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	5	106		
	37	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	107		
	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133		
	39	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	125		

V2 Cultura Organizacional																												Suma de Ítems V2	Validez de Criterio de Pearson Valido: = ó > a 0.21
D1 Cultura de la adaptabilidad						D2 Cultura de la misión								D3 Cultura del involucramiento							D4 Cultura de la consistencia								
Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		
Muestra	1	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	2	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	102	0.51
	2	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	103	0.21
	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	116	0.22
	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	105	0.59
	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	3	5	3	4	5	5	3	3	5	117	0.29
	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133	0.80
	7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	129	0.72
	8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	0.57
	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	131	0.84
	10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	109	0.83
	11	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	5	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	105	0.82
	12	5	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	105	0.71
	13	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	116	0.63
	14	5	5	5	5	4	3	4	3	3	3	5	4	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3	105	0.70
	15	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	5	2	3	4	3	2	3	3	91	0.84
	16	4	5	4	3	5	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	87	0.69
	17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	0.86
	18	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133	0.81
	19	5	5	5	4	5	4	5	4	5	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	117	0.75
	20	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	91	0.62
	21	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	131	0.54
	22	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	121	0.80
	23	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	122	0.66
	24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	0.62
	25	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	128	0.85
	26	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	2	4	5	5	5	3	3	122	0.70
	27	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	4	5	5	3	108	0.68
	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	
	29	5	5	1	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	115	
	30	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	4	4	127	
	31	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	130	
	32	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	130	
	33	4	5	5	4	4	2	3	3	2	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	2	2	3	88	
	34	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	122	
	35	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	3	3	3	5	4	4	4	4	107	
	36	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	127	
	37	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	1	4	5	4	4	4	4	106	
	38	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	128	
	39	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	123	

VALIDEZ DE CONSTRUCTO – DOMINIO TOTAL (DIMENSIÓN-TOTAL)

O MÉTODO DE CORRELACIONES

Validez de Constructo V1						
		V1	D1	D2	D3	D4
V1	Correlación de Pearson	1	,935**	,945**	,953**	,931**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39
D1	Correlación de Pearson	,935**	1	,844**	,859**	,817**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39
D2	Correlación de Pearson	,945**	,844**	1	,855**	,837**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000
	N	39	39	39	39	39
D3	Correlación de Pearson	,953**	,859**	,855**	1	,874**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39	39
D4	Correlación de Pearson	,931**	,817**	,837**	,874**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Validez de Constructo V2						
		V2	D1	D2	D3	D4
V2	Correlación de Pearson	1	,749**	,966**	,928**	,941**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39
D1	Correlación de Pearson	,749**	1	,692**	,573**	,618**
	Sig. (bilateral)	.000		.000	.000	.000
	N	39	39	39	39	39
D2	Correlación de Pearson	,966**	,692**	1	,844**	,900**
	Sig. (bilateral)	.000	.000		.000	.000
	N	39	39	39	39	39
D3	Correlación de Pearson	,928**	,573**	,844**	1	,845**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000		.000
	N	39	39	39	39	39
D4	Correlación de Pearson	,941**	,618**	,900**	,845**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 1 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	108.77	318.603	.445	.972
Ítem 2	108.64	312.078	.853	.969
Ítem 3	108.90	312.463	.581	.971
Ítem 4	108.38	312.348	.801	.969
Ítem 5	108.36	315.341	.722	.970
Ítem 6	108.59	307.248	.815	.969
Ítem 7	108.77	317.235	.662	.970
Ítem 8	108.67	308.860	.766	.969
Ítem 9	108.64	308.605	.814	.969
Ítem 10	108.87	308.273	.803	.969
Ítem 11	108.74	312.722	.698	.970
Ítem 12	108.77	313.024	.819	.969
Ítem 13	108.82	307.309	.693	.970
Ítem 14	108.95	307.313	.829	.969
Ítem 15	108.69	306.955	.888	.968
Ítem 16	108.97	302.289	.856	.969
Ítem 17	108.56	312.042	.758	.969
Ítem 18	108.36	318.815	.624	.970
Ítem 19	108.59	314.090	.649	.970
Ítem 20	108.44	312.358	.776	.969
Ítem 21	108.33	319.333	.634	.970
Ítem 22	108.67	310.281	.770	.969
Ítem 23	108.69	309.903	.851	.969
Ítem 24	108.82	303.414	.876	.968
Ítem 25	108.26	317.143	.764	.969
Ítem 26	108.18	320.362	.601	.970
Ítem 27	108.23	317.761	.560	.971

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.971	27

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO 2 - SUJETOS DE ESTUDIO

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	112.46	196.571	.482	.951
Ítem 2	112.28	201.208	.188	.952
Ítem 3	112.56	198.673	.166	.954
Ítem 4	112.77	193.235	.566	.950
Ítem 5	112.44	199.516	.258	.952
Ítem 6	112.95	181.313	.778	.948
Ítem 7	113.00	187.263	.696	.949
Ítem 8	112.87	190.483	.535	.950
Ítem 9	112.92	183.968	.825	.947
Ítem 10	113.10	180.094	.805	.948
Ítem 11	112.90	184.989	.803	.948
Ítem 12	112.72	187.576	.682	.949
Ítem 13	112.85	189.660	.596	.950
Ítem 14	112.90	183.673	.656	.949
Ítem 15	112.90	184.621	.821	.948
Ítem 16	113.00	185.737	.657	.949
Ítem 17	112.77	186.024	.841	.948
Ítem 18	112.82	186.414	.787	.948
Ítem 19	113.18	181.520	.717	.949
Ítem 20	112.64	190.710	.589	.950
Ítem 21	113.49	186.309	.476	.953
Ítem 22	112.95	185.839	.779	.948
Ítem 23	112.46	192.729	.637	.950
Ítem 24	112.64	191.447	.584	.950
Ítem 25	112.82	183.362	.827	.947
Ítem 26	113.15	188.134	.666	.949
Ítem 27	113.13	189.483	.649	.949

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.951	27

ANEXO 4. AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

SOLICITO: Autorización para aplicar instrumento de Prueba Piloto

Señor: Ldo. Oswaldo Bolívar Segura Osorio.

Director (a) de la Unidad Educativa 27 de Noviembre.

La Lda. Virginia Manuel Franco Alarcón, identificada con C.I.# 0923757041, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Pura, me encuentro desarrollando mi tesis titulada "Trabajo Colaborativo y Cultura Organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador 2020", bajo la asesoría del Dr. Victor Francisco Cruz Cisneros, por lo cual es necesario aplicar el instrumento, a una muestra de 10 docentes (prueba piloto), para comprobar la confiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento construido para medir la variable 1 y la variable 2 de mi investigación.

Que, en tal sentido solicito a Ud. Sr. Director (a), brindarme las facilidades y emitir la Constancia que me autorice de recojo de datos de la prueba piloto en la UE bajo su cargo. Por ser de justicia.

Salitre, 05 de noviembre del 2020

Lda. Virginia Manuel Franco Alarcón

C.I.# 0923757041



Recibido
OSWALDO BOLÍVAR SEGURA OSORIO
DIRECTOR



UNIDAD EDUCATIVA
"27 DE NOVIEMBRE"
AMIEI PISHINO
DIRECCIÓN: BCTA LA VICTORIA - CANTÓN SALTRE
Emil.un27noveiembre@gmail.com



AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO DE PRUEBA PILOTO

El Director (e) de la Unidad Educativa "27 de Noviembre", suscribe la presente;

AUTORIZA:

A la Lda. Virginia Mariuz Franco Alarcón con C. I. # 0923757041, quién es estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Piura, para que aplique el instrumento que miden la variable 1 y 2 de su tesis titulada, "Trabajo Colaborativo y Cultura Organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Gueyas, Ecuador 2020", a una muestra de 10 docentes (prueba piloto), de la Unidad Educativa "27 de Noviembre".

Se expide la presente autorización a fin de que se le otorguen las facilidades correspondientes.

Salitre, 05 de noviembre del 2020


Lda. Gabriela Bolívar Segura Osorio

Director (e)





UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

SOLICITO: Autorización para desarrollo de investigación y aplicación de instrumentos.

SEÑOR: Lcdo. José Enrique León Jiménez.

Director de la Unidad Educativa "Salitre"

La Lcda. Virginia Mariela Franco Alarcón con C. I.# 0623757041, estudiante de la experiencia curricular del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Puna, me encuentro desarrollando la investigación titulada "Trabajo Colaborativo y Cultura Organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Quimsa, Ecuador 2020", bajo la asesoría del Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros, por lo cual es necesario desarrollar las sesiones del Programa de investigación y aplicar los instrumentos respectivos de pretest y postest, a una muestra de 30 docentes para medir la variable 1 y 2 de mi investigación.

Que, en tal sentido solicito a usted, Señor Director, brindarme las facilidades y emitir la constancia que me autorice el desarrollo de la investigación y recojo de datos de las pruebas pretest y postest, en el grupo de docentes de la institución educativa.

Salitre, 04 de Noviembre del 2020.


Lcda. Virginia Mariela Franco Alarcón
C. I. # 0623757041

RECIBIDO
UNIDAD EDUCATIVA
SALITRE
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA
CÉSAR VALLEJO - PUNA



Salitre, 04 de noviembre del 2020.

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN Y APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.

SOLICITUD: LCDA VIRGINIA MARIUXI FRANCO ALARCON.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y en atención a la solicitud presentada por la docente Lcda. Virginia Mariuxi Franco Alarcón, estudiante de la experiencia curricular de Diseño de Tesis del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la filial Pura, quien se encuentra desarrollando su Tesis titulada: "Trabajo Colaborativo y Cultura Organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020", bajo la asesoría del Dr. Victor Francisco Cruz Cisneros.

Por lo antes indicado **AUTORIZO** brindar las facilidades para aplicar el PRE TEST y POST TEST y recojo de datos en los docentes de la Institución Educativa.

Si otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Lcdo. José Enrique León Jiménez
Director del Plantel

ANEXO 5. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo María Eugenia Medina Huacón, docente de la Unidad educativa "Salitre", identificada con cédula N° 0926372327, de 31 años de edad, acepto de manera voluntaria que se me incluya como sujeto de estudio en la investigación denominado: **TRABAJO COLABORATIVO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD EDUCATIVA SALITRE, GUAYAS, ECUADOR 2020**, dirigido por Virginia Mariuxi Franco Alarcón licenciada en educación; con fines de investigación.

He recibido una explicación clara, completa sobre el carácter general del propósito de las evaluaciones y las razones específicas por las que se me examina. También he sido informado de los cuestionarios virtuales y demás procedimientos que se aplicaran; así como de la manera en que se utilizaran los resultados; no existe ningún tipo de riesgos, beneficios directos e indirectos de mi voluntariado en el estudio, entendiendo que mi participación como docente no repercutirá en mis actividades ni desempeño docente programadas por el Ministerio de educación; no haré ningún gasto, ni recibiré remuneración alguna por la participación en el estudio y pudiendo poner fin sin represalias ni sanción, si lo considero conveniente a mis intereses; se guardará estricta confidencialidad sobre los datos obtenidos producto de mi participación, con un número de clave que ocultará mi identidad; si en los resultados de mi participación como docente se hiciera evidente algún problema relacionado con mi compromiso organizacional o gestión educativa en la unidad educativa, se me brindará orientación al respecto.

Salitre, 5 de Noviembre del 2020.



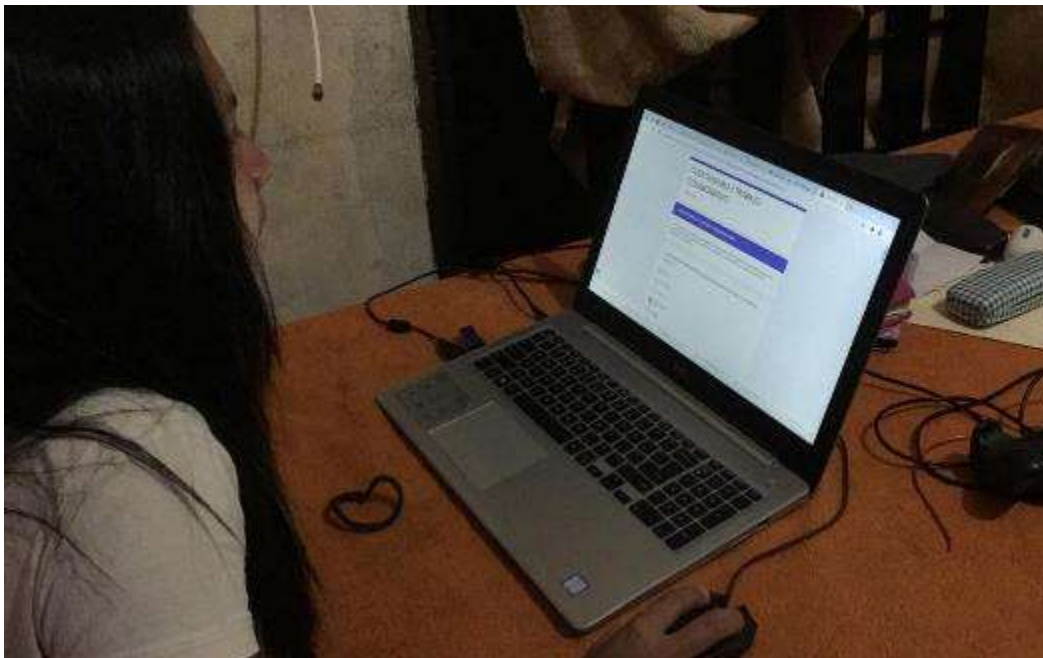
Lic. María Eugenia Medina Huacón.
CL 0926372327

ANEXO 6. BASE DE DATOS

		V1 Trabajo Colaborativo																																				
		D1 Establecimiento de metas y expectativas							D2 Asignación y Obtención de recursos							D3 Coordinación y Planificación							D4 Participación y Promoción en el desarrollo profesional							V1	Nivel							
Items		1	2	3	4	5	6	7	D1	Nivel	8	9	10	11	12	13	14	D2	Nivel	15	16	17	18	19	20	21	D3	Nivel	22	23	24	25	26	27	D4	Nivel		
Muestra	1	4	4	4	4	3	3	26	Medio	4	2	3	4	4	3	3	23	Medio	4	3	4	4	3	4	4	26	Medio	3	4	3	5	5	5	25	Alto	100	Alto	
	2	4	3	4	4	3	4	4	26	Medio	4	4	4	3	3	4	4	26	Medio	3	2	4	5	4	3	5	26	Medio	5	4	3	4	4	3	23	Alto	101	Alto
	3	4	4	1	4	5	5	4	27	Alto	4	3	2	4	4	1	2	20	Medio	3	3	3	3	3	5	5	25	Medio	4	3	3	4	5	3	22	Medio	94	Medio
	4	3	4	5	5	4	5	4	30	Alto	5	4	5	5	4	5	4	32	Alto	4	3	4	4	3	5	4	27	Alto	5	4	3	5	5	5	27	Alto	116	Alto
	5	1	3	4	3	3	3	5	22	Medio	3	3	3	2	3	3	3	20	Medio	3	3	2	5	5	3	5	26	Medio	3	3	3	5	5	5	24	Alto	92	Medio
	6	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	135	Alto
	7	4	4	4	5	5	5	4	31	Alto	3	5	4	2	4	5	4	27	Alto	5	4	5	5	4	5	5	33	Alto	4	4	5	4	5	4	26	Alto	117	Alto
	8	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	135	Alto
	9	4	4	4	5	5	5	4	31	Alto	3	5	4	4	4	5	4	29	Alto	5	4	5	5	5	5	5	34	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	124	Alto
	10	4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	108	Alto
	11	4	4	4	4	4	3	3	26	Medio	4	4	3	4	4	3	3	25	Medio	4	3	4	4	3	4	4	26	Medio	3	4	3	5	5	5	25	Alto	102	Alto
	12	4	3	4	4	3	4	4	26	Medio	4	4	4	3	3	4	4	26	Medio	3	4	4	5	4	3	5	28	Alto	4	4	3	4	4	6	25	Alto	105	Alto
	13	4	4	1	4	5	5	4	27	Alto	4	3	2	4	4	1	2	20	Medio	3	3	3	3	3	5	5	25	Medio	3	3	3	4	5	6	24	Alto	96	Medio
	14	4	4	4	4	4	3	3	26	Medio	4	4	3	4	4	3	3	25	Medio	4	3	4	4	3	4	4	26	Medio	3	4	3	5	5	5	25	Alto	102	Alto
	15	3	3	3	3	4	2	3	21	Medio	3	2	3	3	3	2	3	19	Medio	2	2	2	3	2	3	3	17	Medio	2	3	2	3	4	3	17	Medio	74	Medio
	16	3	3	3	2	4	3	3	21	Medio	4	3	3	4	3	4	3	24	Medio	3	2	4	3	3	3	3	21	Medio	3	3	3	4	3	3	19	Medio	85	Medio
	17	4	4	5	5	5	5	4	32	Alto	5	4	5	5	5	5	5	34	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	131	Alto
	18	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	4	4	5	4	4	4	30	Alto	5	4	4	4	5	5	4	31	Alto	5	4	4	5	4	5	27	Alto	123	Alto
	19	4	5	4	5	5	4	4	31	Alto	4	5	5	5	5	4	4	32	Alto	4	5	5	5	5	5	4	33	Alto	5	4	5	5	5	5	29	Alto	125	Alto
	20	4	3	3	4	4	3	3	24	Medio	2	3	3	4	4	3	3	22	Medio	4	4	3	4	5	4	4	28	Alto	3	3	2	3	2	2	15	Medio	89	Medio
	21	2	3	3	5	3	3	3	22	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	3	3	3	3	3	3	18	Medio	82	Medio
	22	5	5	5	5	5	4	5	34	Alto	4	5	4	4	4	3	4	28	Alto	4	3	5	4	5	3	5	29	Alto	4	4	5	4	5	5	27	Alto	118	Alto
	23	5	5	3	5	5	5	3	31	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	131	Alto
	24	1	5	5	5	5	5	5	31	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	131	Alto
	25	5	4	5	5	5	5	5	34	Alto	5	5	4	4	4	5	4	31	Alto	5	4	4	5	5	5	5	33	Alto	5	4	5	5	5	5	29	Alto	127	Alto
	26	5	5	5	5	5	5	4	34	Alto	5	4	4	4	4	3	3	27	Alto	4	5	5	5	5	5	5	34	Alto	5	5	4	5	5	5	29	Alto	124	Alto
	27	4	5	5	5	5	5	5	34	Alto	5	5	4	5	5	4	5	33	Alto	5	5	5	5	3	5	5	33	Alto	3	3	5	5	5	5	26	Alto	126	Alto
	28	5	5	4	5	5	5	4	33	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	133	Alto
	29	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	4	34	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	134	Alto
	30	3	4	2	5	5	5	4	28	Alto	5	4	5	4	4	5	4	31	Alto	4	4	5	5	5	5	5	33	Alto	5	5	4	5	5	5	29	Alto	121	Alto
	31	5	5	4	5	5	5	5	34	Alto	5	5	3	4	4	5	5	31	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	130	Alto
	32	5	5	4	5	5	5	5	34	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	134	Alto
	33	4	3	2	3	3	2	3	20	Medio	1	3	2	2	2	3	2	15	Bajo	2	1	4	5	4	3	3	22	Medio	4	2	2	3	4	4	19	Medio	76	Medio
	34	5	4	4	5	5	5	4	32	Alto	4	5	4	4	4	5	4	30	Alto	5	4	4	4	4	5	5	31	Alto	4	5	4	5	5	4	27	Alto	120	Alto
	35	3	3	3	3	3	3	3	21	Medio	3	3	3	3	3	3	2	20	Medio	3	3	4	4	4	3	4	25	Medio	3	3	3	4	4	4	21	Medio	87	Medio
	36	5	4	3	3	3	3	3	24	Medio	3	5	4	3	3	5	4	27	Alto	4	3	5	5	3	4	3	27	Alto	4	4	5	5	5	5	28	Alto	106	Alto
	37	4	4	5	4	5	4	4	30	Alto	4	5	4	4	4	4	4	29	Alto	4	3	3	3	4	4	4	25	Medio	3	4	4	4	4	4	23	Alto	107	Alto
	38	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	4	4	33	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	133	Alto
	39	4	5	4	5	5	4	4	31	Alto	5	4	5	5	4	5	5	33	Alto	4	5	4	5	5	5	5	33	Alto	4	5	4	5	5	5	28	Alto	125	Alto

		V2 Cultura Organizacional																																			
		D1 Cultura de la adaptabilidad						D2 Cultura de la misión								D3 Cultura del involucramiento							D4 Cultura de la consistencia					V2	Nivel								
Items	1	2	3	4	5	6	D1	Nivel	7	8	9	10	11	12	13	14	D2	Nivel	15	16	17	18	19	20	21	D3	Nivel	22	23	24	25	26	27	D4	Nivel		
Muestra	1	5	5	5	5	4	29	Alto	3	4	3	3	3	2	4	5	27	Medio	3	4	4	3	3	3	3	55	Alto	3	5	5	4	3	3	23	Alto	134	Alto
	2	5	5	4	4	5	25	Alto	4	4	4	4	4	4	3	2	29	Medio	4	4	4	4	3	4	2	56	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	134	Alto
	3	4	5	5	4	5	28	Alto	4	5	4	4	4	5	5	5	36	Alto	4	4	4	4	3	4	3	67	Alto	4	5	5	4	4	4	26	Alto	157	Alto
	4	4	5	5	4	4	25	Alto	3	5	4	3	4	4	4	3	30	Alto	3	3	4	4	3	4	3	57	Alto	4	5	5	4	4	4	26	Alto	138	Alto
	5	5	5	5	5	4	29	Alto	5	5	4	3	3	5	4	5	34	Alto	5	5	4	4	3	5	3	68	Alto	4	5	5	3	3	5	25	Alto	156	Alto
	6	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	3	5	5	5	5	5	78	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	178	Alto
	7	5	5	5	4	5	29	Alto	5	5	5	5	5	5	4	5	39	Alto	5	5	5	5	5	5	3	77	Alto	5	5	4	5	5	4	28	Alto	173	Alto
	8	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	80	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	180	Alto
	9	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	3	78	Alto	5	5	4	5	5	4	28	Alto	176	Alto
	10	4	4	4	4	4	24	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	4	4	4	4	4	5	65	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	145	Alto
	11	5	5	5	5	4	29	Alto	3	4	3	3	3	5	4	5	30	Alto	3	4	4	3	3	3	3	58	Alto	3	5	5	4	3	3	23	Alto	140	Alto
	12	5	5	4	4	5	25	Alto	4	4	4	4	4	4	3	2	29	Medio	4	4	4	4	3	4	4	58	Alto	4	4	4	4	4	4	24	Alto	136	Alto
	13	4	5	5	4	5	28	Alto	4	5	4	4	4	5	5	5	36	Alto	4	4	4	4	3	4	3	67	Alto	4	5	5	4	4	4	26	Alto	157	Alto
	14	5	5	5	5	4	29	Alto	3	4	3	3	3	5	4	5	30	Alto	3	4	4	3	3	3	3	58	Alto	3	5	5	4	3	3	23	Alto	140	Alto
	15	4	5	4	4	5	26	Alto	3	3	3	3	3	4	3	3	25	Medio	3	3	3	4	2	5	2	50	Alto	3	4	3	2	3	3	18	Medio	119	Alto
	16	4	5	4	3	5	24	Alto	3	2	3	2	4	3	2	2	21	Medio	3	3	3	3	4	4	2	45	Alto	4	3	4	3	3	3	20	Medio	110	Alto
	17	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	80	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	180	Alto
	18	4	5	5	5	4	28	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	80	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	178	Alto
	19	5	5	5	4	5	28	Alto	5	4	5	2	4	4	4	4	32	Alto	5	5	5	5	4	5	3	68	Alto	5	4	4	4	4	4	25	Alto	153	Alto
	20	4	4	5	4	4	23	Alto	4	4	4	3	3	3	4	2	27	Medio	3	2	3	3	2	3	4	49	Alto	3	4	4	3	3	4	21	Medio	120	Alto
	21	5	5	5	5	5	30	Alto	3	3	5	5	5	5	5	5	36	Alto	5	5	5	5	5	5	5	76	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	172	Alto
	22	5	5	4	4	4	27	Alto	5	5	4	5	4	5	5	4	37	Alto	5	5	5	4	4	5	4	73	Alto	5	5	4	4	4	3	25	Alto	162	Alto
	23	5	5	4	4	5	28	Alto	5	5	5	5	5	5	3	3	36	Alto	4	4	4	4	5	5	5	70	Alto	5	5	5	5	3	4	27	Alto	161	Alto
	24	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	80	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	180	Alto
	25	5	5	4	5	4	27	Alto	5	5	5	4	5	5	5	5	39	Alto	5	5	5	5	5	5	4	78	Alto	5	5	5	5	4	4	28	Alto	172	Alto
	26	5	5	5	5	5	30	Alto	4	5	5	4	5	5	4	5	37	Alto	4	5	5	5	4	5	2	72	Alto	4	5	5	5	3	3	25	Alto	164	Alto
	27	5	5	3	3	5	24	Alto	3	3	3	3	3	3	5	5	28	Medio	5	5	3	5	5	5	3	64	Alto	3	5	4	5	5	3	25	Alto	141	Alto
	28	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Alto	5	5	5	5	5	5	5	80	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	180	Alto
	29	5	5	1	4	4	23	Alto	4	5	4	5	5	4	4	4	35	Alto	4	2	5	4	5	5	5	69	Alto	5	5	5	5	3	4	27	Alto	154	Alto
	30	5	5	5	5	5	30	Alto	4	5	4	5	5	5	5	5	38	Alto	5	5	5	5	5	5	2	75	Alto	4	5	5	5	4	4	27	Alto	170	Alto
	31	5	5	5	5	5	30	Alto	4	4	5	5	5	5	5	5	38	Alto	4	5	5	5	5	5	5	77	Alto	5	5	5	5	4	4	28	Alto	173	Alto
	32	5	5	5	5	5	30	Alto	5	3	5	5	5	5	5	5	38	Alto	5	5	5	5	3	5	5	76	Alto	5	5	5	5	4	5	29	Alto	173	Alto
	33	4	5	5	4	4	24	Alto	3	3	2	2	3	3	5	3	24	Medio	3	3	3	3	3	5	4	51	Alto	3	3	2	2	3	3	16	Medio	115	Alto
	34	4	5	5	4	5	28	Alto	4	5	5	5	4	5	4	5	37	Alto	4	4	4	5	5	5	3	72	Alto	4	5	4	5	4	5	27	Alto	164	Alto
	35	5	5	5	4	4	27	Alto	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Alto	4	3	4	5	2	3	3	60	Alto	3	5	4	4	4	4	24	Alto	143	Alto
	36	5	5	5	5	5	30	Alto	4	4	4	5	5	5	5	4	36	Alto	5	4	5	5	5	5	4	73	Alto	4	5	5	5	5	4	28	Alto	167	Alto
	37	4	4	5	4	4	25	Alto	4	4	4	3	4	5	4	4	32	Alto	4	3	5	4	3	4	1	60	Alto	4	5	4	4	4	4	25	Alto	142	Alto
	38	5	4	5	4	5	28	Alto	5	4	5	5	5	4	4	5	37	Alto	5	5	5	5	5	5	5	77	Alto	5	5	5	5	4	4	28	Alto	170	Alto
	39	5	5	4	4	5	27	Alto	5	4	5	4	5	4	5	4	36	Alto	5	4	5	4	4	5	5	72	Alto	4	4	5	5	5	5	28	Alto	163	Alto

ANEXO 7. FOTOS



ANEXO 8. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	JUSTIFICACIÓN
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre Trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre Trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.</p>	<p>Hipótesis General: H₁: Existe relación significativa entre Trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020. H₀: No existe relación significativa entre Trabajo colaborativo y cultura organizacional en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.</p>	<p>Teórica: Porque aporta nuevo conocimiento con fundamento teórico basado en los enfoques “Enfoque ambiental” y “Enfoque conceptual”, y en las teorías “Teoría de Campo de Lewin “Modelo de Cultura Organizacional de Daniel R. Denison”, y “La teoría de la representación social”.</p>
<p>Problemas Específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre Trabajo colaborativo y cultura de la adaptabilidad en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020? PE2: ¿Cuál es la relación entre Trabajo colaborativo y cultura de la misión en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020? PE3: ¿Cuál es la relación entre Trabajo colaborativo y cultura del involucramiento en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020? PE4: ¿Cuál es la relación entre Trabajo colaborativo y cultura de la consistencia en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020?</p>	<p>Objetivos Específicos: OE1: Establecer la relación entre Trabajo colaborativo y cultura de la adaptabilidad en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020. OE2: Establecer la relación entre Trabajo colaborativo y cultura de la misión en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020. OE3: Establecer la relación entre Trabajo colaborativo y cultura del involucramiento en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020. OE4: Establecer la relación entre Trabajo colaborativo y cultura de la consistencia en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.</p>	<p>Hipótesis Específicas: H1: Existe relación significativa entre Trabajo colaborativo y cultura de la adaptabilidad en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020. H2: Existe relación significativa entre Trabajo colaborativo y cultura de la misión en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020. H3: Existe relación significativa entre Trabajo colaborativo y cultura del involucramiento en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020. H4: Existe relación significativa entre Trabajo colaborativo y cultura de la consistencia en la Unidad Educativa Salitre, Guayas, Ecuador, 2020.</p>	<p>Práctica: Porque contribuye a establecer la relación del trabajo colaborativo con la cultura organizacional como su nivel de desarrollo se cohesionan con el logro de los aprendizajes y la buena convivencia escolar entre los miembros de la unidad educativa Salitre.</p> <p>Metodológica: Porque aporta nuevos instrumentos válidos y confiables que permiten identificar y describir el nivel de cada variable, asimismo, como el nivel de relación entre las mismas.</p> <p>Social: Porque beneficia a la comunidad de la Unidad Educativa Salitre. Asimismo, el aporte de esta investigación beneficia a la comunidad científica porque aporta nuevos hallazgos sobre la relación de las variables investigadas.</p>