ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Cultura organizacional en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una Institución Educativa, REI 17, UGEL 01-2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Marquina Avila, Zoila Herminia (ORCID: 0000-0003-1525-2369)

ASESORA:

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (ORCID: 0000-0002-5469-2466)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo te la dedico a ti Papá Oscar Felipe Marquina Sifuentes que siempre esperabas que continúe mis estudios.

Gracias por todo Papá eres y serás un gran ejemplo.

Zoila.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo, por brindarnos la posibilidad de continuar escalando en nuestro desarrollo profesional. Extiendo mi gratitud a nuestra asesora Dra. Noemí Teresa Julca Vera, por su paciencia, por estar pendiente de nuestros avances y todas sus enseñanzas.

Índice de Contenidos

Carátula i

Dedicatoria ii

Agradecimiento iii

Índice de contenidos iv

Índice de tablas v

Índice de figuras vi

Resumen vii

Abstract viii

I. INTRODUCCIÓN 1

II. MARCO TEÓRICO 9

III. METODOLOGÍA 18

3.1. Tipo de investigación 18

3.2. Variables y Operacionalización 19

3.3. Población, muestra y muestreo 20

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 20

3.5. Procedimiento 23

3.6. Método de análisis de datos 23

3.7. Aspectos éticos 24

IV. RESULTADOS 25

V. DISCUSIÓN 38

VI. CONCLUSIONES 45

VII. RECOMENDACIONES 46

Referencias 47

Anexos 54

Índice de tablas

Tabla 1.	Validez por juicio de experto	22
Tabla 2.	Prueba de Fiabilidad variable Cultura Organizacional	23
Tabla 3.	Prueba de Fiabilidad variable trabajo en equipo	23
Tabla 4.	Distribución de frecuencias según nivel de la variable Cultura Organizacional y sus dimensiones	25
Tabla 5.	Distribución de frecuencias según nivel del trabajo en equipo.	27
Tabla 6.	Tabla cruzada Cultura Organizacional y Trabajo en Equipo	28
Tabla 7.	Tabla Cruzada Identidad y Trabajo en Equipo	28
Tabla 8.	Tabla Cruzada Normatividad y Trabajo en Equipo.	29
Tabla 9.	Tabla Cruzada Comunicación Horizontal y Trabajo en Equipo.	29
Tabla 10.	Tabla Cruzada Contribución Personal Horizontal y Trabajo en Equipo.	30
Tabla 11.	Pruebas de normalidad de Cultura Organizacional y Trabajo en Equipo	31
Tabla 12.	Regresión logística de Hipótesis General.	32
Tabla 13.	Pseudo R Cuadrado	32
Tabla 14.	Regresión logística de Hipótesis Especifica 1	33
Tabla 15.	Pseudo R Cuadrado	33
Tabla 16.	Regresión logística de Hipótesis Especifica 2	34
Tabla 17.	Pseudo R Cuadrado	34
Tabla 18.	Regresión logística de Hipótesis Especifica 3	35
Tabla 19.	Pseudo R Cuadrado	35
Tabla 20.	Regresión logística de Hipótesis Especifica 4	36
Tabla 21.	Pseudo R Cuadrado	36

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Relación de las observaciones de las variables 18

Figura 2. Gráfico de barras porcentual Distribución de frecuencias según nivel de la variable Cultura Organizacional y sus dimensiones. 25

Figura 3. Gráfico de barras porcentual del nivel del trabajo en Equipo en una Institución Educativa, REI 17, UGEL 01-2021. 27

Resumen

La presente investigación denominada Cultura organizacional en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una Institución Educativa, REI 17, UGEL 01-2021; se fijó como objetivo general: Determinar la influencia de la cultura organizacional en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una Institución Educativa, REI 17, UGEL 01-2021. El enfoque de la investigación es cuantitativo, mientras el tipo de estudio básica, correspondiendo un diseño no experimental de corte transversal y un nivel correlacional. La población estuvo conformada por 75 docentes de la institución educativa de la REI 17, UGEL 01-2021, tratándose de una muestra censal. Asimismo, se consideró como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario, los mismos que arrojaron en la prueba piloto como coeficiente alfa de Cronbach para Cultura organizacional (0.934 > 0.700) y trabajo en equipo (0.966 > 0.700) siendo confiables. Los resultados del estudio lograron determinar que la cultura organizacional influye significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual con un grado de influencia moderada de 53.7%.

Palabras clave: Cultura organizacional, trabajo en equipo docente, identidad, normatividad, comunicación horizontal.

Abstract

The present investigation called Organizational culture in teaching teamwork in the virtual modality of an Educational Institution, REI 17, UGEL 01-2021; The general objective was set: To determine the influence of organizational culture on teaching teamwork in the virtual modality of an Educational Institution, REI 17, UGEL 01-2021. The research focus is quantitative, while the type of study is basic, corresponding to a non-experimental cross-sectional design and a correlational level. The population consisted of 75 teachers from the REI 17 educational institution, UGEL 01-2021, being a census sample. Likewise, the survey was considered as a data collection technique and the questionnaire as an instrument, the same ones that were found in the pilot test as Cronbach's alpha coefficient for Organizational culture (0.934> 0.700) and teamwork (0.966> 0.700) being reliable. The results of the study were able to determine that the organizational culture significantly influences the teaching teamwork in the virtual modality with a moderate degree of influence of 53.7%.

Keywords: Organizational culture, teaching teamwork, identity, normativity, horizontal communication.

I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo se ha presentado un abrupto quebrantamiento de las estructuras de las organizaciones empujándolas a nuevas condiciones de trabajo debido a las medidas de confinamiento a causa de la COVID-19; la dificultad que se presenta no es solo dar pautas mínimas para desarrollar el trabajo, es profundizar en la cultura organizacional laboral que está cambiando aceleradamente en sus estructuras y modos que se tenían establecidos, al implementar el trabajo remoto se pierde la dinámica que existe en la oficina la de colaboración y trabajo en equipo que ocurre usualmente cuando las personas están cerca, y que a la vez está inmersa en un mundo de tecnología, como pauta cotidiana se requiere de la provisión de recursos tecnológicos por parte de las empresas, transformándose las habilidades de las personas según las exigencias debido al incremento de su trabajo se requiere que rápidamente planifiquen sus actividades e interactúen entre los compañeros sin tomar en cuenta sus condiciones familiares las cuales van afectar su labor.

En nuestro país ha cambiado nuestro modo de convivir al decretarse el distanciamiento social a nivel nacional a través del Decreto de urgencia Nº 026-2020 que dicta diferentes disposiciones extraordinarias y transitorias para impedir la transmisión del coronavirus (COVID-19) en el país, teniéndose que implementar con bastante énfasis el trabajo a distancia él cual se convierte en el único modo de continuar con las actividades económicas sin exponer a las personas al contagio más aun en el sector educación, que ha conducido a la aceleración de la implementación de estrategias digitales en los maestros y maestras del Perú, convirtiendo sus domicilios en oficinas y aulas de clase que supone un cambio en los espacios domésticos, la vida privada en un espacio laboral donde la casa parece haber ampliado también sus funcionalidades y no permitiéndoles tener los tiempos y espacios definidos lo cual conlleva a un agotamiento del maestro siendo esta adecuación personal un factor que dificulta las coordinaciones óptimas para realizar el trabajo en equipo lográndose solo recibir las directrices para ejecutar sus actividades pedagógicas, Andrade et al. (2021) señalan en el análisis del impacto de las medidas implantadas en el contexto de la pandemia COVID-19 sobre el trabajo de los docentes de la educación básica de nuestro país respecto a sus

condiciones de trabajo, que el 90,2% de ellos piensan que aumentó su labor en relación con el desarrollo de las clases presenciales, lo cual refuerza lo expresado de que esta recarga lleva como consecuencia el cansancio en los maestros.

La Cultura organizacional, Schein (2007) plantea que es el modo particular de cómo se desenvuelve, caracteriza, identifica y diferencia de otras porque sus integrantes aplican los mismos principios, convicciones, conductas, actuaciones, lenguaje, ritual y ceremonias, y que se vino aplicando en una Institución Educativa de la REI 17, UGEL 01, hasta inicios del año 2020 era el adecuado y debido a la implementación del trabajo remoto se dificultaron los canales de comunicación afectando ello el trabajo en equipo, observándose en las reuniones de docentes con el equipo directivo que los docentes - participantes mostraban desmotivación y poca disposición en aportar ideas para la realización de actividades pedagógicas de reflexión, manteniéndose en silencio y con las cámaras apagadas, generando ello que la participación sea mínima y que las propuestas no sean consensuadas, fallando así el trabajo en equipo por la poca disposición a la discusión, al interés de escuchar y ser receptivos a las ideas de otros, lo cual debería implicar el respeto y priorización de la comunicación al ser constante y fluida para el bien de la comunidad educativa y el logro de los objetivos institucionales.

Al referirnos al trabajo en equipo Ballenato. (2005) manifiesta que está conformado por una diversidad de personas que se integran entre sí, con énfasis de lograr un objetivo; también Chruden y Sherman (2007) sustentan que las personas que la integran tienen sus propias destrezas, intereses, actitudes y rasgos personales, es decir con sus propias particularidades que las diferencian de los demás equipos y que van a generar frutos en las diversas áreas de la organización donde se desempeñan; así mismo Pita (2021) señala que esta lleva a una dependencia interactiva y dinámica entre los integrantes de un conjunto de personas que comparten, se comprometen, responsabilizan y asumen una misión, a pesar de que cada miembro es diferente tanto en su carácter como su manera de actuar, se valora la interacción, la colaboración y la solidaridad de todos ellos, así como el consenso para llegar a acuerdos y enfrentar los conflictos, situación que

en la actualidad no se cumple debido al poco interés de participar y dar aportes importantes en bien de la comunidad educativa.

Por tanto, en el presente se desea responder a los siguientes cuestionamientos que se muestran al abordar la problemática descrita ¿En qué medida influye la Cultura organizacional en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una Institución Educativa, REI 17, UGEL 01-2021? Y como problemas específicos: a) ¿En qué medida influye la identidad en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una Institución Educativa, REI 17, UGEL 01-2021?; b) ¿En qué medida influye la normatividad en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una Institución Educativa, REI 17, UGEL 01-2021?; c) ¿En qué medida influye la comunicación horizontal en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una Institución Educativa, REI 17, UGEL 01-2021? y d) ¿En qué medida influye la contribución personal en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una Institución Educativa, REI 17, UGEL 01-2021?

Así mismo la presente investigación se Justifica en el aspecto Teórico porque estudia la influencia de la cultura organizacional en el trabajo en equipo de los docentes de una institución de la REI 17 de la Ugel 01 a raíz del cambio de la cultura organizacional laboral que está presentando actualmente como efecto de la pandemia, Arias y Heredia (2006) sostiene que el trabajo en equipo de un grupo de participantes con fines comunes, estrechos vínculos afectivos, comunicación fluida y accesible, con la satisfacción de ser parte del mismo, y con una conducción beneficiosa de los conflictos, debe ser el aspecto primordial que toda institución educativa al ajustarse a los cambios propios de la sociedad busca conseguir de manera adecuada donde el grupo humano de personas que son parte de ella logren integrarse y trabajar en equipo con sus colegas.

Respecto a la justificación práctica, los frutos de esta investigación permitirán determinar la influencia de la cultura organizacional en el trabajo en equipo de los docentes de una IE de la REI 17 y tomar las medidas adecuadas que permitan fortalecer la cultura organizacional de la misma, reanudar así el trabajo en equipo

óptimo que se aplicaba con los integrantes y alcanzar el logro de los objetivos institucionales, siendo este un gran aporte para futuras investigaciones.

También, en referencia a la justificación metodológica, este estudio de Cultura organizacional en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una Institución Educativa, REI 17, UGEL 01-2021 permitirá determinar esa relación transcendental que tiene los valores compartidos por las personas que laboran dentro de la institución y que las diferencia de otras para lograr un trabajo en equipo satisfactorio. Que también se espera sea útil para próximas investigaciones y sea una propuesta metodológica de base.

La cultura organizacional y el trabajo en equipo tienen un papel primordial en las Instituciones Educativas al permitir que sus integrantes se identifiquen entre ellos y mantengan actitudes positivas que transmiten el sentido de unión y colaboración entre los miembros; por ello se plantea como objetivo general en la presente investigación Determinar la influencia de la cultura organizacional en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021; así mismo como objetivos específicos: a) Determinar la influencia de la identidad en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021, b) Determinar la influencia de la normatividad en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021, c) Determinar la influencia de la comunicación horizontal en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021, d) Determinar la influencia de la contribución personal en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021.

Cuya hipótesis general es la cultura organizacional influye significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021 así mismo como hipótesis específicas: a) La identidad influye significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021, b) La normatividad influye

significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021, c) La comunicación horizontal influye significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021, d) La contribución personal influye significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En esta parte se tomó en cuenta como antecedentes internacionales la investigación de Pita (2021) que planteo verificar si existe o no una relación causal entre la cultura organizacional, el trabajo en equipo y el desarrollo de capacidades en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas, y el impacto que refleja durante la práctica del docente hacia los estudiantes. La investigación fue de enfoque cuantitativo tipo descriptivo, instrumento Cuestionario. Luego del análisis de la información se verifico que existe esa relación causal entre las variables de estudio además el instrumento aplicado del Cuestionario de Denison que mide y evalúa la cultura en las organizaciones y los equipos de trabajo revelaron que en la dimensión Misión se obtuvo solo el 26,22% seguido por el 26,13% de la dimensión de Implicación la cual muestra que el 33,44% de los docentes promueven la cooperación dentro de la organización, realizando tareas en equipo, admitiendo de esta manera en alcanzar los objetivos institucionales y crear oportunidades para que el docente desarrolle sus competencias de forma continua, mostrando su efecto en el ejercicio del docente hacia los estudiantes.

Asimismo, Angulo y Parra (2020) en su investigación planteo determinar la relación entre cultura organizacional y trabajo en equipo de los proyectos que maneja Fiduciaria Bogotá. Cuyo Enfoque fue cuantitativo correlacional, dicha investigación se apoyó en la aplicación del instrumento encuesta, diseño no experimental. Concluyéndose que la correlación de ambas variables es elevada por el coeficiente de 0,847, y según la regresión lineal se estableció que la cultura organizacional tiene incidencia en el trabajo en equipo del 71,7%, en el análisis descriptivo se observó una media de 9,07 respecto a la variable cultura organizacional y una media de 9,0 respecto a la variable trabajo en equipo.

Además, Moreno (2020) en su investigación se fijó establecer la relación entre cultura organizacional y desempeño del personal docente en las funciones sustantivas de docencia, investigación y vinculación en las universidades públicas de la provincia Pichincha. La Investigación es Enfoque Cuantitativo correlacional. El método Hipotético deductivo y observación. Concluyendo con ello que en dichas instituciones superiores al realizar el análisis de correlación de las variables resulta ser del 0,83 la cual es positiva y muy alta y respecto a la incidencia ambas variables

resulta ser del 69% moderada; con respecto a las dimensiones estudiadas de la variable cultura organizacional se muestra en integración el 35,8% señalar estar de acuerdo con su existencia, el 29% refiere que las relaciones interpersonales son adecuadas, el 48,7% manifiesta estar de acuerdo en la existencia de comunicación éntrelos miembros de la institución y el 28.4 % de ellos plantea estar de acuerdo sobre realizar un trabajo en equipo.

Asimismo, Ospina (2020) en su investigación se planteó establecer la influencia de la cultura organizacional en el rendimiento del trabajo en equipo en los proyectos de mejoramiento de gestión de calidad en una alcaldía del Eje Cafetero para el año 2020. Esta investigación se dio de tipo cuantitativo con diseño de tipo no experimental. Se concluye en este caso que la correlación entre la cultura y el trabajo en equipo es baja y negativa; eso quiere decir, que los coeficientes de correlación son menores a 0,29 lo que significa que la cultura organizacional de los proyectos su influencia es mínima en el trabajo en equipo. Así mismo respecto a la variable cultura organizacional la media es 8,61 y dentro de esta en sus categorías culturales de mayor media destacan el conocimiento con 8,86 y cohesión con 8,82 y respecto a trabajo en equipo la media es 8,76.

Castro y Molina (2020) en su investigación planteo determinar la Incidencia de la cultura organizacional y el trabajo en equipo en el éxito de los proyectos de dos empresas de los sectores de construcción y tecnología de la información. Cuyo Enfoque fue cuantitativo e investigación descriptiva y correlacional, dicha investigación se apoyó en la técnica encuesta y aplicación del instrumento cuestionario para las variables cultura organizacional, trabajo en equipo y éxito en los proyectos aplicadas a una de construcción y preguntas de autoría propia para la variable éxito en los proyectos aplicadas de tecnologías de la información. Concluyéndose que la incidencia de la cultura organizacional y el trabajo en equipo en el éxito de los proyectos se relacionan positiva y significativamente en 68,2% así mismo el trabajo en equipo y el éxito de los proyectos se relacionan positiva y significativamente en 69,7%, con índice de regresión lineal de 0,09 y el coeficiente de correlación de Sperman fueron altos de 0,07.

Respecto a los estudios nacionales, se tomó en cuenta el estudio de Ramírez (2019), en su trabajo buscó determinar si existe influencia de la cultura

organizacional en las relaciones humanas de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70545 - Túpac Amaru de la ciudad de Juliaca – 2017. El enfoque fue cuantitativo de tipo no experimental y correlacional. Método deductivo hipotético. La población estuvo conformada por los 71 docentes de la misma Institución Educativa la muestra fue escogida de manera aleatoria siendo 36 la representativa. Los resultados determinaron la existencia de la influencia de la cultura organizacional en las relaciones humanas, el coeficiente de correlación de Pearson estableció que las relaciones son directas y altas respecto a el empoderamiento el 36,006%, trabajo en equipo 24,480%, y el desarrollo de capacidades 25,029% todas ellas en referencia a las relaciones humanas.

Castillo (2017) planteó en su tesis determinar la influencia del trabajo en equipo del desempeño de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, Ate – 2017; el enfoque es cuantitativo con nivel explicativo causal, de tipo aplicada y diseño no experimental con corte transversal, la muestra es censal ya que trabajó con la misma población, La técnica empleada fue la encuesta y el Instrumento aplicado fue el Cuestionario a los trabajadores del Banco de Crédito del Perú sede Ate, donde la correlación de las variables es fuerte y positiva con 61% de influencia de las variables, a su vez el 40% de los encuestados indican la existencia del trabajo en equipo en la sede de Ate Vitarte

De otra parte, Lacherre – Calderón (2017) en su investigación buscó determinar el nivel de cultura organizacional que perciben los docentes del Zegel - IPAE sede Piura, año 2016. El Enfoque fue cuantitativo descriptivo simple. Se conformó una muestra censal de 43 docentes que laboraban en la sede Piura durante el último semestre del año 2016. La técnica utilizada fue la encuesta. mostro que el nivel de cultura organizacional es del 90,7% el cual es alto; en la dimensión implicancia sus indicadores empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades muestran que esta es alta con 93%; en referencia a la dimensión consistencia su indicador valores centrales muestra que es alta con 83.7%, también en a dimensión adaptabilidad su indicador aprendizaje muestra que esta es alta con 93%; así como la dimensión misión sus indicadores visión y metas y objetivos muestran que esta es alta con 93%, lo que significa la existencia de un compromiso por parte de los docentes con la institución.

Ticona (2018) Planteó en su investigación determinar el tipo y grado de relación que existe entre la cultura organizacional y el trabajo en equipo del personal de la Institución Educativa Industrial 45 “José María Arguedas” de la ciudad de Juliaca. Con Diseño No experimental de tipo descriptivo correlacional. Muestreo no probabilístico de tipo intencional. La técnica empleada fue la encuesta e Instrumento Cuestionario, concluyendo que existe una correlación favorable y sólida entre la Cultura Organizacional y el Trabajo en Equipo, como lo sustenta el valor obtenido para el coeficiente de correlación de Pearson r = 0.717, con un nivel de significancia de 0.01 ó 1% de error. En el análisis descriptivo se observa que el 84,8% de los encuestados señalan que el nivel de la Cultura organizacional es favorable y 69,6% que el nivel del trabajo en equipo es apropiado, siendo una correlación favorable y sólida

Ángeles y Benites (2017) en su investigación se propuso determinar la incidencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en la Universidad Privada Cesar Vallejo – sede Huaraz, 2016; el diseño fue No experimental de tipo descriptivo correlacional, con muestra censal ya que trabajo con la misma población. La técnica empleada fue la encuesta e Instrumento Cuestionario para trabajadores y jefes de áreas, donde el nivel de asociación que existe entre ambas variables de estudio muestra cifras de significancia con valores inferiores al 0.05, con lo ello se puede ultimar que existe una relación entre ambas variables, a un nivel significativo. También se puede decir que las características del trabajo en equipo son deficientes en el personal administrativo al observarse que entre el 40% al 82% se inclinan en que la colaboración, interacción, experiencia de los trabajadores, manejo de información, comportamiento del líder y confianza

La primera variable de estudio que se consideró fue Cultura Organizacional desde el punto de vista teórico, Robbins (2004) sostiene que se tratan de las cualidades y principios trasmitidos a todos los sectores de una organización, lo que permite reconocerlas y diferenciarlas de las demás.

Para Newstrom (2011) serían el conjunto de normas, valías y tradiciones que posee la institución y que va a influir en el comportamiento individual y grupal de sus integrantes. Toda organización tiene su propio sello que permite diferenciarse

de otras por sus características que inicialmente será individuales y luego de la organización siendo estas exitosas en la medida que sus trabajadores se identifiquen con las peculiaridades que posee.

Ibarra (2019) señala que esta, está determinada por la cultura que se muestra al interior de una institución educación u otras. Para este caso la institución educativa es la que define su propia forma de actuar, sus principios, valores y normas aceptados por el grupo humano que lo conforma. Dándole identidad a los integrantes lo cual se refleja en la manera de brindar su opinión y enfrentar las situaciones reales, así como en la calidad de trabajo, en sus actitudes, normas y creencias que guían su comportamiento.

Gómez (2019) señala que La cultura organizacional está integrada por una secuencia de particularidades que favorecerán diferenciar a una organización de otras y lograrían ser trascendentales para el futuro de estas, y deben ser socializadas con la totalidad del equipo de trabajo con la finalidad de conservar las apreciaciones que se tenga del centro laboral.

Además, Goldston (2007) hace referencia a la cultura organizacional como el agente significativo para el éxito de una organización. Generando un camino positivo o negativo o que afecte el estilo de trabajo. También el autor señala que una firme cultura organizacional genera motivación, responsabilidad e identidad de los colaboradores a la organización.

Cultura organizacional de acuerdo con Chiavenato (2002) precisa que la cultura organizacional representa las reglas que no están registradas en ningún tipo de documento de la institución que guía el comportamiento de cada uno de los participantes de la organización dirigiendo sus labores para obtener los objetivos formulados por la organización. Es decir, muestra el estilo de vida que cada entidad realiza con sus participantes. La cultura va sufriendo cambios en el transcurso del tiempo y esta va dependiendo en gran parte de los escenarios externas e internas. Las organizaciones que son exitosas consiguen mejorar constantemente su cultura sosteniendo su integridad y personalidad que las diferencia de otras quienes mantienen su cultura sujeta a modelos caducos y desactualizados.

Por otro lado, Hellriegel y Slocum (2009) afirman sobre la cultura organizacional el cual simboliza un modelo integral de convicciones, perspectivas, ideas, valores, actitudes y formas comunes de comportarse los miembros de la organización que se desarrollan en el transcurso del tiempo, es importante socializar ello con los miembros del equipo y con mayor énfasis a los nuevos integrantes permitiendo de esta forma reducir la inseguridad y favorecer el éxito de la organización, generándose de esta manera que los colaboradores se consideren parte de la organización donde trabajan, para la gestión y fomento de resultados positivos en el desempeño profesional del trabajador al sentirse parte de los resultados alcanzados.

Segredo et al. (2017) señala que toda organización tiene su propia particularidad que se conoce como cultura organizacional, la cual seria los valores, principios, modos y formas de realizar las cosas que ayudan en la manera como se desenvuelven los miembros de la organización. También sostiene ue aquellas organizaciones que sus valores primordiales están profundamente enraizados y son participados, tienen mayúscula influencia sobre sus integrantes, genera ue estos sean más leales y tengan un alto desempeño.

Bajo la perspectiva señalada, la Cultura organizacional de las instituciones al igual que de las personas tienen su propio sello, con la facultad de ser flexibles o poco flexibles, amistosas o poco serviciales, innovadoras o moderadas, siendo una combinación compleja de prejuicios, convicciones, comportamientos, proceder, lenguajes, memorias, mitos y otras ideas que, incorporados, representan la manera como trabaja y marcha una organización.

Niveles de la cultura organizacional según Hellriegel y Slocum

Los valores culturales son las creencias, supuestos y sentimientos del equipo que a pesar del cambio de sus miembros o ambiente permanecerán en el tiempo y los diferencian de las otras organizaciones al regular su comportamiento según la actividad que desempeña.

La conducta compartida, es la manera de pensar o de desempeñarse, es

decir cómo se manifiestan las condiciones los participantes de la organización que norman su actuar, que son más fácil de cambiar que los valores.

Los símbolos culturales, son las pinturas, cuadros, gestos u objetos materiales - concretos que engloben la cultura de la organización y que las diferencia de las demás por ser particulares como el uniforme que visten, los colores que los diferencian de las otras, los canales que se usan para comunicarse, entre otros.

La Filosofía, representa las creencias dadas por los creadores de la organización que se ha mantenido en el tiempo y que acogen los miembros activos de la misma al regular la forma como deben desempeñarse.

Dimensiones de la cultura organizacional según Hellriegel y Slocum

Identidad, está integrada por las creencias que tienen los participantes del equipo de trabajo siendo esta la característica principal que diferencia a una empresa u organización de otra, en ciertas circunstancias se le conoce como la filosofía de la organización por estar integrada por los valores, misión y visión, los cuales serán socializados con los futuros miembros para su debida integración y desarrollo de sus funciones en bien de la organización.

Normatividad, establece la función orientadora de la labor docente dirigida a alcanzar las competencias en todos los campos del conocimiento. Los indicadores son los siguientes: Reglamento, horarios y funciones. Hellriegel y Slocum (2009) señalan que es la afirmación formal que define las directrices y decisiones aprobadas o no de los empleados.

Comunicación horizontal, Se da entre los miembros de los diversas sectores o áreas de la organización y puedan coordinar sus acciones de forma más rápida. Franklin y Krieger (2011) precisan la comunicación horizontal como la relación que se mantiene con los integrantes de la organización en todos los niveles, donde se observen igualdad en el trato y valor por los derechos de los colaboradores excluyéndose así las trabas en la comunicación ante las dudas, incertidumbre o

insatisfacciones y permitiendo al gerente estar al tanto de las necesidades del equipo de trabajo estableciendo las pautas de solución ante futuros conflictos.

Contribución personal, Son las provenientes de las propias experiencias del trabajador, aportando y compartiendo con su equipo de trabajo, dichos aportes podrían beneficiar o también perjudicar el desarrollo de las actividades. Hellriegel y Slocum (2009) sostienen que la contribución personal de los participantes influye de forma favorable en la manera como se desempeñan, así como en asumir el compromiso a poner en práctica las propuestas planteadas incluso el impacto de este tendrá más trascendencia en aquellos que fueron parte de la propuesta a diferencia de aquellos que no participaron de esta.

En relación a la segunda dimensión, del Trabajo en Equipo, Lucero (2017) señala que las personas han acrecentado los mecanismos de relación los cuales admiten forjar condiciones de trabajo bien acoplados, que permiten realizar buenísimos niveles de comunicación y dar solución a conflictos y/o descoordinaciones en respuesta alcanzar los objetivo en común.

Para Daft y Marcic (2006) un equipo es la unión de dos o más sujetos que se relacionan recíprocamente al coordinar sus responsabilidades para alcanzar un fin determinado.

Caracciolo (2002), refiere ciertas señales que muestran dificultades en los equipos de trabajo, como a los integrantes le es difícil describir la misión, se llevan a cabo reuniones tirantes y tensas, con numerosa participación y escasos resultados óptimos, no hay comunicación adecuada, trasciende fuera de las reuniones ventilándose conversaciones privadas.

Hartzler y Henry (1999) muestra los resultados de los equipos de trabajo efectivos los cuales promueven óptimos resultados, poseen un fin claro ue buscan atender a sus usuarios sin tomar en cuenta sus temas particulares, sintiéndose comprometidos con los buenos resultados y se sienten a gusto al cumplir con su labor, teniendo claro y definido cuál es su rol.

Según Gonzales y Pérez (2011) define a los equipos como la reunión de individuos para el bienestar de sus carencias que es una cualidad usual del hombre. Las organizaciones, están compuestas por sujetos que se apoyan entre ellas para el logro de sus propósitos.

Para Castillo (2017). El trabajo en equipo se sustenta en la responsabilidad que tiene cada uno de los integrantes de la organización, al plantearse un objetivo en común y al tener toda la disposición de aportar de forma eficaz al momento de realizar las diversas funciones para alcanzar así la meta trazada.

Así mismo, para Ángeles (2019) el trabajar en equipo, demanda la movilización de ciertas nociones, destrezas y habilidades, que concede a un sujeto a adecuarse y lograr en conjunto el propósito trazado.

Stephen (2009) muestra que un grupo de trabajo es aquel que interactúa entre sí con la finalidad de intercambiar información para tomar decisiones que favorezcan a cada uno de sus integrantes y cumplir con el objeto de su responsabilidad.

Además, Fernández y Manzanares (2015), señala que, es la destreza de colaborar en conjunto con los colegas por intermedio del trabajo coordinado y el esfuerzo de cada uno de los integrantes para el logro del objetivo institucional.

Para Ángeles y Benites (2017). Un equipo es una forma exclusiva de grupo. Sus integrantes cuentan con habilidades que se complementan entre sí y con un objetivo en común, por lo tanto, un equipo de trabajo es una reunión de personas con tareas y/o funciones similares.

Un equipo de trabajo es el conjunto de colaboradores que tienen la aptitud para acompañar con otros al logro de actividades y así alcanzar objetivos comunes, contribuyendo al desarrollo colectivo y organizacional.

Sucari y Quispe (2019) sustenta que el trabajo en equipo en los siguientes

años traerá beneficios para los profesionales que se desenvolverán en diversos entornos y con diferentes personas de distinta formación siendo a futuro una competencia muy solicitada, que por sí sola no certificaran las competencias necesarias, sino implicara desarrollar diferentes procesos para que cada integrante asuma un rol y todos aporten para alcanzar objetivos comunes.

Borrell (2004) considera que la calidad de los profesionales promueve los buenos equipos, así mismo los buenos equipos descubren buenos profesionales, lo que significa un enriquecimiento colectivo debido a la interacción de las personas.

Las ventajas de trabajar en equipo, Acosta (2011). Sustenta que es bastante complicado encontrar a una persona trabajando sola, en estos tiempos nos desempeñamos en equipos de trabajo por ende trabajamos en equipo y para obtener buenos resultados lo hacemos de forma cooperativa logrando así los objetivos institucionales; las ventajas que se tendrán por trabajar en equipo son la comunicación eficaz como la habilidad de suma importancia de relación con las personas, que favorece el desarrollo de las relaciones interpersonales dentro del entorno y contexto en el cual se desenvuelven, al tener la capacidad de admitir a las personas escuchando y aceptando su manera de pensar o de valoración, aun cuando las ideas y valores de los demás sean distintas permitiendo todo ello un ambiente agradable donde se sientan comprometidos con la organización logrando de esta forma un equipo más productivo.

Para Riveros (2017). Las Características fundamentales del trabajo en equipo son Cohesión donde todos los miembros del equipo están unidos para el logro de un mismo objetivo al enfrentar diversas situaciones para optar por las mejores decisiones en las actividades cotidianas; Asumir Roles es decir cada miembro del grupo realiza tareas específicas en su entorno laboral con la finalidad de asegurar los resultados efectivos del equipo; Adaptabilidad que se alude a la capacidad del grupo en adaptarse a una organización, a una tarea, roles y reglas y a un ambiente o clima en el trabajo; Permeabilidad como la capacidad del equipo para dar y recepcionar las experiencias u opiniones de otras organizaciones que enriquezcan su desempeño; Comunicación como la capacidad de los informar sus

vivencias de manera clara y directa haciendo posible el intercambio de puntos de vista, lo cual permitirá mejorar la calidad de las decisiones; Afectividad que se relaciona a la facultad de los integrantes del grupo para establecer relaciones personales positivas que facilitarán la colaboración y la Armonía referido a la correspondencia entre lo ue es conveniente y las necesidades individuales del equipo, para lograr mantener el equilibrio de los retos de un mundo variable y de constante cambio.

Dimensiones del trabajo en equipo

Objetivos Comunes, Son los que orientan al equipo es el efecto que se desean alcanzar, en un momento específico. Es el motor primordial sobre el cual se regula el funcionamiento y organización del equipo. Gutiérrez (2010). Sustenta, Un equipo de trabajo además de tener un objetivo operativo, una identificación con la organización y un orden de parte de la autoridad y las tareas, está se orienta hacia el logro los objetivos globales mucho más amplios y específicos que explican su existencia, y cuyo fin es lograr las mejores utilidades.

Asignación de Funciones, Es el mecanismo que permite al jefe inmediato asignar funciones propias del cargo que desempeña el personal a quien se le asignan. Los indicadores son los siguientes: Conocimiento para dar asistencia técnica pedagógica a los docentes, planificación de actividades de aprendizaje ue logre los propósitos planteados y el monitoreo de la labor docente. Stephen (2009) sustenta que los equipos de trabajo prósperos escogen a los individuos que tiene la capacidad de cubrir esos roles en base a sus aptitudes e inclinaciones, siendo los administradores quienes necesitan identificar las fortalezas individuales de cada integrante de su equipo, elegir a sus integrantes considerando sus fortalezas, y otorgar las tareas que este en concordancia a sus talentos.

Comunicación Interna, Es el componente que permite que en una entidad el personal conozca por qué realiza el trabajo, y, por ende, por qué lo hace de esa manera y no de otra. Sayles y Strauss (1996) precisa que los administradores deben optimizar la comunicación de dos maneras: primero, al mejorar la forma de emitir la información y en segundo, procurar entender lo que las otras personas desean transmitir. En conclusión, deben potenciar su pericia de interpretar la

información y asumirlo de la mejor manera para no sólo pensar en ser comprendidos además en comprender a los otros.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

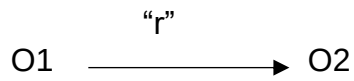
Tipo de investigación

El enfoque de este estudio es cuantitativo, sobre el mismo Hernández et al. (2019), precisa que recolecta información para corroborar la hipótesis en función a la medición numérica y el estudio estadístico, a fin de disponer patrones de comportamiento y comprobar teorías; según su propósito el tipo de estudio es básica, asimismo, Muntané (2010) considera que la investigación básica, se da en un marco teórico cuyo objetivo es incrementar los conocimientos científicos al ser adoptadas como cimientos teóricos para otras investigaciones, es decir, permiten fundar nuevos conocimientos o ratificar teorías, pero sin confirmarlos con ningún aspecto practico.

El Diseño de esta investigación admitió considerar el diseño no experimental, la cual se determina porque no se tratan las variables de estudio, ya que solo se basa en la exploración del fenómeno.

También, es de corte transversal, porque se recogen y analizan la información de las variables Cultura organizacional y trabajo en equipo docente en un único momento. La presente investigación tuvo como esquema gráfico el siguiente:

Figura 1: Relación de las observaciones de las variables



Nota: Elaboración propia

Leyenda:

O1: Observación de la variable Cultura organizacional.

O2: Observación de la variable Trabajo en equipo docente.

Vale decir, que este estudio se encamino en determinar la relación causal "r", a partir de la observación de la Cultura organizacional en su nexo con el trabajo en equipo docente.

3.2. Variables y operacionalización

En este estudio se trataron dos variables: Cultura organizacional y trabajo en equipo docente.

Variable 1: Cultura organizacional

Definición Conceptual

Para Hellriegel y Slocum. (2009). La cultura organizacional constituye los ritos y costumbres que han cambiado paulatinamente en el tiempo y que han surgido como formas para ampliar el rendimiento, lealtad y beneficios de las organizaciones, a la vez que intervienen para la toma de decisiones institucionales.

Definición Operacional

Cultura Organizacional, se descompone en 4 dimensiones la Identidad, Normatividad, Comunicación Horizontal y Contribución personal y estas en indicadores de donde se obtienen los 31 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal y valoradas por intermedio de una encuesta con una escala Likert en sus respuestas.
Ver anexo 2 (matriz de operacionalización)

Variable 2: Trabajo en equipo

Definición Conceptual

El trabajo en equipo para, Macedo de Marchetti et al. (2002) es una manera estructurada de laborar conectando a las personas hacia la motivación, la participación, la comunicación y el liderazgo planteados hacia el logro de los objetivos dicha actuación debe ser con autonomía, a fin que el equipo tenga manifiesto sus roles y funciones, su capacidad para comunicarse e informar, la motivación que le permita hacer frente a los cambios requeridos por la empresa u originados por el entorno.

Definición Operacional:

El Trabajo en equipo docente, se descompone en 3 dimensiones Objetivos comunes, Asignación de funciones y Comunicación interna y estas en indicadores de donde se obtienen los 30 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal y evaluadas mediante la aplicación de una encuesta con una escala Likert en sus respuestas.

Ver anexo 3 (matriz de operacionalización)

3.3 Población y muestra

Según, López –Roldan y Fachelli (2015) señalan que al discutir sobre población es referirse al conjunto integral de elementos que componen el ámbito de interés y análisis y sobre el que pretendemos inferir las conclusiones después del análisis. Partiendo de este concepto, la población se constituyó por 75 docentes. Siendo esta la muestra censal de 75 docentes de una institución educativa de la REI 17 – Villa el salvador, para Ramírez (1997) la muestra censal estará integrada por todos los elementos de investigación las cuales son admitidas como muestra.

3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta, Sánchez y Reyes (2015) especifican que las técnicas están constituidas por la unión de medidas y ordenamientos, que permiten alcanzar la información que busca el investigador, en esta investigación permitió recoger la información en un momento determinado sobre la apreciación de los docentes respecto a las variables de estudio; así mismo Hurtado (2020) señala que las técnicas tienen que ver con los procesos de como acopiar los datos que pueden ser documentales, de observación, encuestas entre otras.

Los instrumentos manejados fueron dos cuestionarios, uno para cada una de las variables de estudio, por medio de ellos se recabará los datos correspondientes en la muestra seleccionada. Morgan, et al. (2019) refiere sobre la encuesta que es uno de las principales fuentes que recaba la información más significativa, es un elemento global que brinda información

para la toma de acciones en cualquier aspecto. En esta investigación se consideraron como instrumento los cuestionarios, tanto para Cultura Organizacional y trabajo en equipo docente.

Instrumento I: Cuestionario de Cultura organizacional

Ficha Técnica

Nombre: Cultura organizacional

Autor: Ruth Gómez Mejía (Adaptado por Zoila Herminia Marquina Ávila)

Forma de aplicar: Remota por Formulario Google

Rango: Docentes de 30-64 años edad que laboran en la REI 17 del distrito de Villa el Salvador

Duración: 15 minutos

Objetivo y utilidad: Medir la Cultura organizacional de los docentes de una IE de la REI 17

Puntuación: Escala de Likert rango de 1 a 5 puntos por ítems.

Procedimiento de aplicación: Se enviará la encuesta de forma remota a través de formulario google.

Instrumento II: Cuestionario de Trabajo en equipo docente

Ficha Técnica

Nombre: Trabajo en equipo

Autor: Luz Marina Ticona Quispe (Adaptado por Zoila Herminia Marquina Avila)

Forma de aplicar: Remota por Formulario Google

Rango: Docentes de 30-64 años edad que laboran en la REI 17 del distrito de Villa el Salvador

Duración: 15 minutos

Objetivo y utilidad: Medir el nivel del trabajo en equipo de los docentes de una IE de la REI 17

Puntuación: Escala de Likert rango de 0 a 4 puntos por ítems.

Procedimiento de aplicación: Se enviará la encuesta de forma remota a través de formulario google.

Es importante sustentar la validez, Bernal (2010) señala que la validez del instrumento de medición cumple su propósito cuando este realmente mide lo que busca el instrumento es decir para lo que fue diseñado; por ello, los instrumentos que van a permitir recabar la información de este trabajo fueron puestos en evaluación respecto a su autenticidad de su contenido, a través del juicio de expertos en el que se valoraron la relevancia, pertinencia y claridad, Rodríguez et al. (2021) sostienen que la validez del contenido por juicio expertos es entendida como el nivel en que supuestamente evalúa un instrumento la variable en cuestión, es decir los expertos son los calificados a determinarlo; dicha labor fue realizada por especialistas con grado de Doctor, siendo ellos quienes habilitaron llevar a cabo el uso del instrumento luego de brindar la garantía de validez.

Tabla 1.

Validez por juicio de experto

Experto	Especialidad	Dictamen
Dr. Marco Antonio Candia Menor	Metodólogo	Aplicable
Dr. Raúl delgado Arenas	Metodólogo	Aplicable
Dra. Edith Silva Rubio	Metodólogo	Aplicable

Nota: Validación de instrumentos

La confiabilidad, Sabino (1992) sustenta que es una medida de coherencia de la escala que valora la capacidad para excluir de manera permanente de un valor u otro; el cual se dio al determinar el Alfa de Cronbach, donde Ruíz - Bolívar (2002), funda que el valor a lograr después de la ejecución del instrumento en la prueba debe ser un valor entre 0 y 1, donde los datos numéricos logrados deben ser próximos a la unidad para revelar así que el instrumento es fiable, por ello se comprobó que el instrumento cumpliera con estas condiciones mostrándose los resultados que se dan a conocer en las tablas siguientes:

Tabla 2.

Prueba de Fiabilidad variable Cultura Organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	31

Nota: Elaboración propia

Tabla 3.

Prueba de Fiabilidad variable Trabajo en equipo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	30

Nota: Elaboración propia

3.5 Procedimiento de recolección de datos

Inicialmente este paso se dio solicitando el respectivo permiso de la máxima representante de la institución educativa e iniciar así el estudio, cursándose un oficio a su despacho para obtener el visto bueno de aplicación. Se aplicó la encuesta de manera virtual a través de la herramienta Google Form, enviándose el link de los cuestionarios a los correos personales y al WhatsApp de los docentes.

3.6 Métodos de análisis de datos

Para el análisis de la información recogida de cada una de las variables se valió de la estadística descriptiva a ello Webster (2001) precisa que es el procedimiento de recoger, reunir y mostrar la información de tal forma que su descripción sea sencilla y pronta de mostrar; para la presente se utilizó tablas y gráficos estadísticos. De acuerdo con el estudio, se constató que el origen de los datos era de tipo no paramétrica, situación que motivo a la aplicación de la prueba por Regresión Logística Ordinal para la confrontación de las hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

En esta sección se tomó la ética científica, basándose en los protocolos éticos que fueron instaurados por la universidad para lo cual se evitó siempre en cometer plagio por lo que se respetó el derecho de autor y se colocó por ello las referencias bibliográficas.

Fue mostrado el consentimiento informado de la persona que fue encuestada, cuya autorización se dio una vez aplicado los instrumentos de evaluación, por lo consiguiente, la información que se otorgó es reservado, por lo que fue guardado los criterios de confidencialidad e impedimento en todo momento del manejo de la información, por otros terceros.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 4

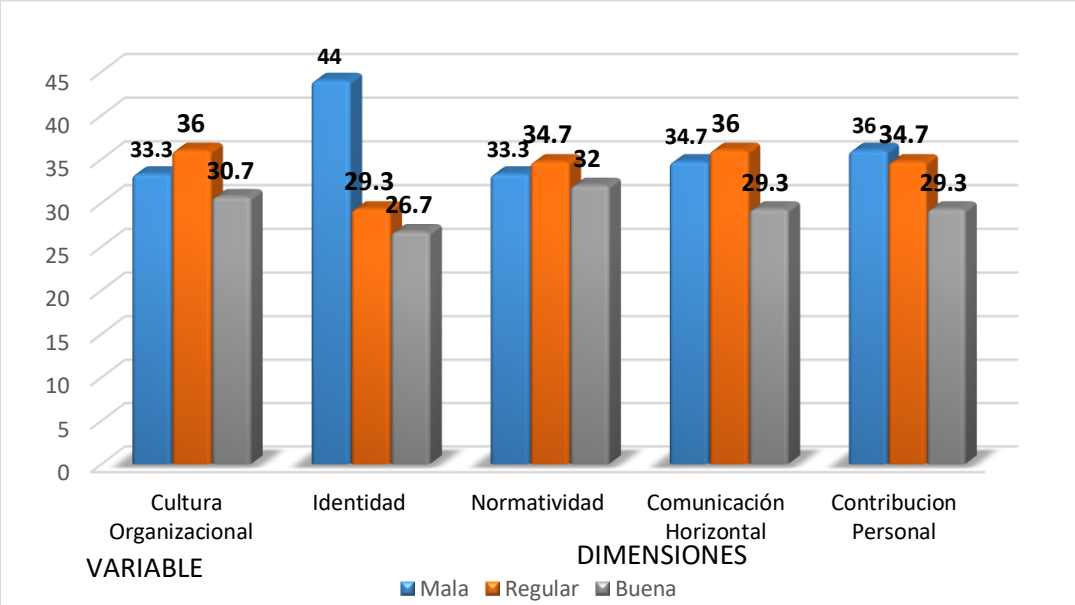
Distribución de frecuencias según nivel de la variable Cultura Organizacional y sus dimensiones.

NIVELES	Cultura Organizacional		Identidad		Normatividad		Comunicación Horizontal		Contribución Personal	
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
Mala	25	33.3	33	44	25	33.3	26	34.7	27	36
Regular	27	36	22	29.3	26	34.7	27	36	26	34.7
Buena	23	30.7	20	26.7	24	32	22	29.3	22	29.3
Total	75	100	75	100	75	100	75	100	75	100

Nota: Elaboración propia

Figura 2*:*

Gráfico de barras porcentual Distribución de frecuencias según nivel de la variable Cultura Organizacional y sus dimensiones.



Nota: Elaboración propia

Interpretación: Respecto a la variable Cultura Organizacional: Como se aprecia en la tabla 4 y figura 1 adjunta, el 36% de los docentes participantes percibieron un nivel regular. En cambio, otro 33,3% de los encuestados se situaron en el nivel malo y el 30,7% de los encuestados en el nivel bueno. Destacándose una opinión predominante en el nivel

regular, al no encontrarse completamente identificados con la Cultura Organizacional de la I.E.

En relación con la dimensión Identidad: Se observa que el 44% de los docentes opinaron situarse en un nivel malo, el 29,3% de los participantes consideraron el nivel regular y el 26,7% nivel bueno. Por tanto, el 44% de los encuestados valoraron como predominantes su evaluación en el nivel malo al no sentirse identificados con sus Valores institucionales, Filosofía y Símbolos no son transmitidos adecuadamente a la plana docente.

Con relación a la dimensión Normatividad: Asimismo, en la tabla 4 y figura 1 adjunta, se localizó a un 34,7% de los encuestados ubicaron sus opiniones en el nivel regular. Del mismo modo, se descubrió otro 33,3% que su apreciación los ubica en el nivel malo. Así mismo el 32% manifestaron su opinión en el nivel bueno. Por tanto, el 34,7% de los docentes evaluaron como sobresaliente sus opiniones en un nivel regular implicando ello que se caracteriza por el conocimiento del Reglamento Interno, Horario y funciones en términos medios.

En referencia a la dimensión Comunicación Horizontal en la tabla y figura que acompaña, se halló a un 36% de encuestados ubicados en el nivel regular, 34,7% de los docentes se ubicaron en el nivel malo, en cambio, hay un 29,3% de encuestados que consideraron como predominante en el nivel bueno. Por tanto, el 36% de los docentes encuestados su apreciación es predominante en el nivel regular esto significa que los docentes de forma regular mantienen las relaciones interpersonales, integración y participación.

En referencia a la dimensión Contribución personal en la tabla y figura adherida, se halló a un 36% de encuestados ubicados en el nivel malo, 34,7% de los docentes se posicionaron en el nivel regular, En cambio, existe un 29,3% de encuestados que consideraron como notable en el nivel bueno. Por tanto, el 36% de los docentes encuestados su apreciación es predominante en el nivel malo esto significa que los

docentes difícilmente contribuyen y aplican de forma personal en el bienestar de la I.E.

Tabla 5

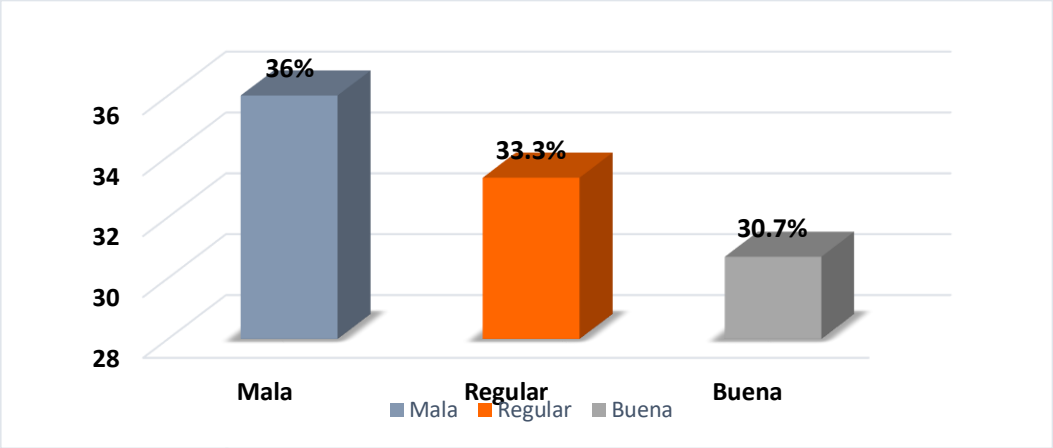
Distribución de frecuencias según nivel del Trabajo en Equipo.

NIVELES	TRABAJO EN EQUIPO	
	f	%
Mala	27	36.0
Regular	25	33.3
Buena	23	30.7
Total	75	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 3*:*

Gráfico de barras porcentual del nivel del trabajo en Equipo.



Nota: Elaboración propia

Interpretación: Con respecto a la variable Trabajo en Equipo en la Tabla 5 y figura 3 adjunta, se valora que el 36% de los docentes encuestados consideran que el nivel es malo, un 33,3% de docentes se situaron en el nivel regular y para el 30,7% su apreciación en referencia a la variable es bueno. Por tanto, para el 36% de los docentes que su opinión respecto al Trabajo en equipo es mala significaría que los objetivos institucionales no serían comunes, la asignación de sus funciones no estaría siendo dadas claramente, así como la comunicación interna no se daría adecuadamente entre los miembros de la I.E.

Tabla 6

Tabla cruzada Cultura Organizacional y Trabajo en Equipo.

			Trabajo en Equipo			Total
			Mala	Regular	Buena	
Cultura Organizacional	Mala	Recuento	20	4	1	25
		% del total	26.7%	5.3%	1.3%	33.3%
	Regular	Recuento	7	14	6	27
		% del total	9.3%	18.7%	8.0%	36.0%
	Buena	Recuento	0	7	16	23
		% del total	0.0%	9.3%	21.3%	30.7%
Total		Recuento	27	25	23	75
		% del total	36.0%	33.3%	30.7%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En tabla 6 cruzada de las variables de investigación se observa que 26,7% de los docentes encuestados estiman que la cultura organizacional es mala cuando el trabajo en equipo también es malo, así mismo el 18,7% de los docentes consideran que la correspondencia de ambas variables es regular y el 21,3% de estos aprecian que la relación de ambas variables es buena.

Tabla 7

Tabla Cruzada Identidad y Trabajo en Equipo.

			Trabajo en Equipo			Total
			Mala	Regular	Buena	
Dimensión Identidad	Mala	Recuento	20	11	2	33
		% del total	26.7%	14.7%	2.7%	44.0%
	Regular	Recuento	7	10	5	22
		% del total	9.3%	13.3%	6.7%	29.3%
	Buena	Recuento	0	4	16	20
		% del total	0.0%	5.3%	21.3%	26.7%
Total		Recuento	27	25	23	75
		% del total	36.0%	33.3%	30.7%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 7 cruzada de la dimensión Identidad y la variable Trabajo en equipo de la investigación se nota que el 26,7% de los docentes encuestados perciben que la dimensión Identidad es mala cuando el trabajo en equipo también es malo, así mismo el 13,3% de los docentes consideran

que esta relación es regular y el 21,3% de estos aprecian que el vínculo es bueno.

Tabla 8

Tabla Cruzada Normatividad y Trabajo en Equipo.

			Trabajo en Equipo			Total
			Mala	Regular	Buena	
Normatividad	Mala	Recuento	17	5	3	25
		% del total	22.7%	6.7%	4.0%	33.3%
	Regular	Recuento	8	11	7	26
		% del total	10.7%	14.7%	9.3%	34.7%
	Buena	Recuento	2	9	13	24
		% del total	2.7%	12.0%	17.3%	32.0%
Total		Recuento	27	25	23	75
		% del total	36.0%	33.3%	30.7%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 8 cruzada de la dimensión Normatividad y la variable Trabajo en equipo de la investigación se contempla que 22,7% de los docentes encuestados perciben que dimensión Normatividad es mala cuando el trabajo en equipo también es malo, así mismo el 14,7% de los docentes consideran que la relación entre ellas es regular y el 17,3% de estos aprecian que la relación es buena.

Tabla 9

Tabla Cruzada Comunicación Horizontal y Trabajo en Equipo.

			Trabajo en Equipo			Total
			Mala	Regular	Buena	
Comunicación Horizontal	Mala	Recuento	19	4	3	26
		% del total	25.3%	5.3%	4.0%	34.7%
	Regular	Recuento	7	14	6	27
		% del total	9.3%	18.7%	8.0%	36.0%
	Buena	Recuento	1	7	14	22
		% del total	1.3%	9.3%	18.7%	29.3%
Total		Recuento	27	25	23	75
		% del total	36.0%	33.3%	30.7%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 9 cruzada de la dimensión Comunicación Horizontal y la variable Trabajo en equipo de la investigación se observa que

25,3% de los docentes encuestados perciben que dimensión Comunicación Horizontal es mala cuando el trabajo en equipo también es malo, así mismo el 18,7% de los docentes consideran que la correspondencia entre ellas es regular y que el 18,7% de estos aprecian que es buena.

Tabla 10

Tabla Cruzada Contribución Personal Horizontal y Trabajo en Equipo.

			Trabajo en Equipo			Total
			Mala	Regular	Buena	
Contribución Personal	Mala	Recuento	20	6	1	27
		% del total	26.7%	8.0%	1.3%	36.0%
	Regular	Recuento	7	12	7	26
		% del total	9.3%	16.0%	9.3%	34.7%
	Buena	Recuento	0	7	15	22
		% del total	0.0%	9.3%	20.0%	29.3%
Total		Recuento	27	25	23	75
		% del total	36.0%	33.3%	30.7%	100%

Nota: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 10 cruzada de la dimensión Contribución Personal y la variable Trabajo en equipo de la investigación se observa que 26,7% de los docentes encuestados perciben que dimensión Contribución Personal es mala cuando el trabajo en equipo también es malo, así mismo el 16% de los docentes consideran que la relación entre estas es regular y el 20% de estos aprecian que es buena.

Análisis Inferencial, en esta sección se presenta la prueba de normalidad.

H0: Los datos de la muestra tienen una distribución normal.
H1: Los datos de la muestra no tienen una distribución normal.

Regla de decisión:
Si $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula Ho
Si $p < \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis alterna Hi

Tabla 11

Pruebas de normalidad de Cultura Organizacional y Trabajo en Equipo

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	0.220	75	0.000
Identidad	0.281	75	0.000
Normatividad	0.227	75	0.000
Comunicación Horizontal	0.221	75	0.000
Contribución Personal	0.235	75	0.000
Trabajo en Equipo	0.236	75	0.000

Nota: Elaboración propia

Interpretación: Se muestra en la tabla 11, que la tanto para la variable de Cultura Organizacional, así como sus dimensiones y el trabajo en equipo, dio como valor p =.000 < .05 de significancia, esto conduce a rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna, es decir, la distribución de los datos compete a una distribución no paramétrica.

Bernabé et al. (2019) refiere sobre los estudios correlacionales que buscan dar respuesta a las interrogantes de investigación con el fin de saber cómo se puede comportar la variable en función al comportamiento de las otras variables,

Por último, como la investigación es enfoque cuantitativo correlacional causal para la presente se tomó en cuenta para la contrastación, la prueba de regresión logística, por ajustarse los datos de condición no paramétricos.

Seguidamente, se realizó la contrastación de hipótesis al realizar el análisis inferencial utilizando para ello fue la regresión logística. Como se muestran los resultados en las siguientes tablas.

Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

H0: La cultura organizacional no influye significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021.

Hi: La cultura organizacional influye significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021.

Tabla 12

Regresión logística de Hipótesis General

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	66.149			
Final	17.531	48.617	2	0.000

Función de enlace: Logit.

Nota: Elaboración propia

Tabla 13

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0.477
Nagelkerke	0.537
McFadden	0.296

Función de enlace: Logit.

Nota: Elaboración propia

Interpretación: Se puede analizar en la tabla 12, que el valor de Sig. = ,000 < 0.05, por lo que se rechaza la Ho. de ello se puede afirmar que, La cultura organizacional influye significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de

una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021; así como muestra la tabla 13 el valor de Nagelkerke 0.537 lo cual demuestra que el grado de influencia es moderada.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H0: La identidad no influye significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021.

He1: La identidad influye significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021.

Tabla 14

Regresión logística de Hipótesis Especifica 1

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	58.345			
Final	17.242	41.103	2	0.000

Función de enlace: Logit.

Nota: Elaboración propia

Tabla 15

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0.422
Nagelkerke	0.475
McFadden	0.250

Función de enlace: Logit.

Nota: Elaboración propia

Interpretación: Se puede percibir de la tabla 14, que el valor de Sig. = ,000 < 0.05, por lo que se rechaza la Ho. de ello se puede ratificar que, La Identidad influye

significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021; así como muestra la tabla 15 el valor de Nagelkerke 0.475 lo cual demuestra que el grado de influencia es moderada.

Hipótesis específica 2

H0: La normatividad influye significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021.

He2: La normatividad no influye significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021.

Tabla 16

Regresión logística de Hipótesis Especifica 2

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	41.898			
Final	20.335	21.563	2	0.000

Función de enlace: Logit.

Nota: Elaboración propia

Tabla 17

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0.250
Nagelkerke	0.281
McFadden	0.131

Función de enlace: Logit.

Nota: Elaboración propia

Se puede observar en la tabla 16 que el valor de Sig. = ,000 < 0.05, por lo que se rechaza la Ho. de ello se puede afirmar que, La normatividad influye

significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021; así como muestra la tabla 17 el valor de Nagelkerke 0.281 lo cual demuestra que el grado de influencia es débil.

Hipótesis específica 3

H0: La comunicación horizontal influye significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021.

He3: La comunicación horizontal no influye significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021.

Tabla 18

Regresión logística de Hipótesis Especifica 3

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	52.534			
Final	21.116	31.419	2	0.000

Función de enlace: Logit.

Nota: Elaboración propia

Tabla 19

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0.342
Nagelkerke	0.385
McFadden	0.191

Función de enlace: Logit.

Nota: Elaboración propia

Se puede advertir en la tabla 18 que el valor de Sig. = ,000 < 0.05, por lo que se

rechaza la Ho. de ello se puede manifestar que, La comunicación horizontal influye significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021; así como muestra la tabla 19 el valor de Nagelkerke 0.385 lo cual demuestra que el grado de influencia es moderada.

Hipótesis específica 4

H0: La contribución personal influye significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021.

He4: La contribución personal no influye significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021.

Tabla 20

Regresión logística de Hipótesis Especifica 4

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	60.644			
Final	18.087	42.557	2	0.000

Función de enlace: Logit.

Nota: Elaboración propia

Tabla 21

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	0.433
Nagelkerke	0.487
McFadden	0.259

Función de enlace: Logit.

Nota: Elaboración propia

Se puede notar en la tabla 20 que el valor de Sig. = ,000 < 0.05, por lo que se rechaza la Ho. De ello se puede enunciar que, La contribución personal influye significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021; así como muestra la tabla 21 el valor de Nagelkerke 0.487 lo cual demuestra que el grado de influencia es moderada.

V. DISCUSIÓN

En la investigación al determinar la influencia de la cultura organizacional en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021, se logró confirmar ello con un grado de influencia moderado de 53,7% así mismo el análisis descriptivo nos muestra que el 26,7% de los docentes encuestados perciben que la cultura organizacional es mala cuando el trabajo en equipo también es malo y el 36% de los docentes consideran que la relación entre ambas variables es regular lo cual significa que las directrices que imprimen el sello de la institución educativa, con la promoción de valores éticos y morales, la buena comunicación y organización de funciones y roles, en relación a la filosofía institucional, que mejora el rendimiento y competitividad del personal docente, al motivarlos en alcanzar los objetivos institucionales en favor a la mejora organizacional se da de manera regular en la comunidad educativa. Estos resultados guardan relación y es inferior a lo planteado por Angulo y Parra (2020) quienes determinan la relación entre cultura organizacional y trabajo en equipo de los proyectos que maneja Fiduciaria Bogotá, concluyendo que la cultura organizacional tiene incidencia en el trabajo en equipo del 71,7% la cual es elevada, significando que el éxito de los proyectos es debido al cambio de la cultura organizacional, así mismo los resultados no se ajustan con lo realizado por Ticona (2018) al haber logrado demostrar en el análisis descriptivo que el 84,8% de los encuestados señalan que el nivel de la Cultura organizacional es favorable y 69,6% que el nivel del trabajo en equipo es apropiado, siendo una correlación favorable y sólida, donde el personal se encontraba satisfecho y a gusto con su función al trabajar en equipo de manera colaborativa para conseguir sus objetivos planteados.

Lo cual confirma lo sustentado por Hellriegel y Slocum (2009) en el sentido que si hay una cultura apropiada en las instituciones esta va atañer en el valor de una organización al compartir con sus integrantes los valores, creencias y conductas que han aprendido.

En la investigación al determinar la influencia de la identidad en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021, se pudo encontrar que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación, donde la Identidad influye significativamente en el trabajo en equipo docente con un valor para sig=0,000 inferior a 0,05; a su vez el resultado estadístico afirma que la dimensión Identidad de la variable Cultura Organizacional tiene incidencia significativa moderada de 47,5% en el Trabajo en equipo, así mismo el análisis descriptivo nos muestra que el 26,7% de los docentes encuestados perciben que la cultura organizacional es mala cuando el trabajo en equipo también es malo y el 44% de los encuestados consideraron como predominantes sus apreciaciones en el nivel malo al sentirse poco identificados con la misión y visión, que en el tiempo deberán darse a conocer con los colegas que trabajarán en la IE como contratados o nombrados para su adaptación y desarrollo de labores en el bien de la comunidad educativa.

Estos hallazgos se pueden contrastar con lo señalado por Pita (2021) que planteó verificar si existe o no una relación causal entre la cultura organizacional, el trabajo en equipo y el desarrollo de capacidades en los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas, y el impacto que refleja durante la práctica del docente hacia los estudiantes. Concluyéndose que si existe esa relación causal entre las variables de estudio además a ello los resultados del Cuestionario de Denison que mide y evalúa la cultura en las organizaciones y los equipos de trabajo develaron que en la dimensión Misión se obtuvo solo el 26,22% seguido por el 26,13% de la dimensión de Implicación la cual muestra que el 33,44% de los docentes promueven el trabajo en equipo, todo ello en su conjunto significa que los docentes debieran tener mayor estabilidad respecto al trabajo en equipo porque según los hallazgos se advierte que en ciertas épocas el trabajo individual perturbo poder cumplir los objetivos trazados lo que a la larga conlleva a una baja competitividad; de otra parte es adverso lo encontrado por Lacherre – Calderón (2017) que se propuso determinar el nivel de cultura organizacional que perciben los docentes del Zegel - IPAE sede Piura, año 2016; mostro que el nivel de cultura

organizacional es del 90,7% el cual es alto; en la dimensión implicancia sus indicadores empoderamiento, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades muestran que esta es alta con 93%; en referencia a la dimensión consistencia su indicador valores centrales muestra que es alta con 83.7%, también en a dimensión adaptabilidad su indicador aprendizaje muestra que esta es alta con 93%; así como la dimensión misión sus indicadores visión y metas y objetivos muestran que esta es alta con 93%, lo que significa la existencia de un compromiso por parte de los docentes con la institución.

Como lo sustenta Gutiérrez (2010). un equipo de trabajo se direcciona hacia el logro de objetivos institucionales al tener el sentido de identificación con la organización, al contar con una estructura organizativa de parte de la autoridad, así como sus funciones, cuya finalidad es lograr las mejores servicios y beneficios para la institución.

Respecto a determinar la influencia de la normatividad en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021, se pudo apreciar que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación, donde la normatividad influye significativamente en el trabajo en equipo docente con un valor para sig=0,000 inferior a 0,05; a su vez el resultado estadístico nos faculta ratificar que la dimensión Normatividad de la variable Cultura Organizacional tiene incidencia significativa débil de 28.1% en el Trabajo en equipo; así mismo el análisis descriptivo nos prueba que el 22,7% de los docentes encuestados perciben que dimensión Normatividad es mala cuando el trabajo en equipo también es malo, así mismo el 34.7% de los docentes sus opiniones se ubican en un nivel regular respecto a la normatividad implicando ello que el rol que se brinda de orientar la labor docente para los logros de las competencias en todas las áreas curriculares no se están dando ni cumpliendo de forma adecuada por la falta de conocimiento del Reglamento Interno, Horario y funciones. Estos hallazgos lo confrontamos con lo encontrado por Castro y Molina (2020) que se plantearon determinar la Incidencia de la cultura organizacional y el trabajo en equipo en proyectos de dos empresas de los sectores de construcción y tecnología, de la información

arrojada resultó que la incidencia fue positiva y significativa en 68.2%, al impactar positivamente en la gestión de los proyectos así como en el funcionamiento de la organización, así mismo el trabajo en equipo y el éxito de los proyectos se relacionan positiva y significativamente en 69.7%, al evaluar los resultados del empeño del líder y equipo. También Castillo (2017) planteó determinar la influencia del trabajo en equipo del desempeño de los colaboradores del Banco de Crédito del Perú, Ate – 2017; concluyéndose que la influencia es significativa del trabajo en equipo en el desempeño de los colaboradores, donde la correlación de las variables es fuerte y positiva con 61% de influencia de las variables, a su vez el 40% de los encuestados indican la existencia del trabajo en equipo en la sede de Ate Vitarte. Se puede señalar que ambos antecedentes difieren a los hallazgos encontrados en la presente investigación como lo sustenta Hellriegel y Slocum (2009) al ser manifestaciones que describen las actuaciones y determinaciones aceptadas o no de los trabajadores van a influir en el trabajo del equipo.

Por otro lado, al determinar la influencia de la comunicación horizontal en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021, se puede apreciar que se rechaza la hipótesis nula, y se admite la hipótesis de investigación, donde la comunicación horizontal influye significativamente en el trabajo en equipo docente con un valor para sig=0,000 inferior a 0,05; a su vez el resultado estadístico nos permite sostener que la dimensión Comunicación Horizontal de la variable Cultura Organizacional tiene incidencia significativa moderada del 38.5% en el Trabajo en equipo; así mismo el análisis descriptivo nos señala que el 25.3% de los docentes encuestados advierten que la comunicación Horizontal es mala cuando el trabajo en equipo también es malo, así mismo el 36% de los docentes consideran que la relación entre la dimensión Comunicación Horizontal y la variable Trabajo en equipo es regular lo cual significa que entre los docentes por grados y/o áreas así como comisiones de trabajo o de forma individual la comunicación con el equipo directivo las coordinaciones para realiza las actividades no son fluidas, de ello se puede señalar que relaciones interpersonales, participación e integración de los docentes en general aún

están por mejorar. Se puede señalar que estos resultados difieren respecto al grado de incidencia con lo planteado por Ospina (2020) que se propuso establecer la influencia de la cultura organizacional en el rendimiento del trabajo en equipo en los proyectos de mejoramiento de gestión de calidad en una alcaldía del Eje Cafetero para el año 2020 en este caso la correlación entre la cultura y el trabajo en equipo es baja y negativa; con los coeficientes de correlación menores a 0,29 lo que significa que la cultura organizacional de los proyectos su influencia es mínima en el trabajo en equipo, destacando con una media de 8,61 la cultura organizacional y dentro de esta sus categorías culturales de mayor media se encuentran el conocimiento con 8,86 impulsando el aprendizaje a partir de la experiencia y originando ideas nuevas durante el proceso de los proyectos y cohesión con 8,82 como la capacidad de trabajar juntos y cooperar entre si y respecto a trabajo en equipo la media es 8,76. Coincidiendo con Moreno (2020) al haberse planteado establecer la relación entre cultura organizacional y desempeño del personal docente en las funciones sustantivas de docencia, investigación y vinculación en las universidades públicas de la provincia Pichincha, teniendo como resultado que en dichas instituciones superiores al realizar el análisis de correlación de las variables resulta 0.83 la cual es positiva y muy alta con incidencia entre la cultura organizacional y desempeño laboral del 69% es moderada, de lo expuesto se afirma que la cultura organizacional y su relación con la satisfacción laboral, los cuales están estrechamente relacionados al desempeño del personal y de todo ello se puede señalar cuando existe una mayor satisfacción en el trabajo, una cultura más fuerte y favorable para el personal, el desempeño es mejor y por tanto los resultados de las instituciones son altos, ya depende gran parte del éxito de las organizaciones depende de ellos.

También al determinar la influencia de la contribución personal en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021, se aprecia que se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación, donde la contribución personal influye significativamente en el trabajo en equipo docente con un valor para sig=0,000 inferior a 0,05; a su vez el resultado estadístico admite declarar que la

dimensión Contribución Personal de la variable Cultura Organizacional tiene incidencia significativa moderada de 48.7% en el Trabajo en equipo; así mismo el análisis descriptivo nos muestra que 26,7% de los docentes encuestados perciben que dimensión Contribución Personal es mala cuando el trabajo en equipo también es malo, así mismo el 36% de los docentes consideran que la relación entre la dimensión Contribución Personal y la variable Trabajo en equipo es mala lo cual significa que la participación del personal docente al cooperar por el bien institucional que se derivan de su experiencia profesional, aportando ideas y colaborando con su equipo de trabajo no se dan por ende no son beneficiosos para el desarrollo de las actividades pedagógicas e institucionales en la innovación, conocimiento y solución de conflictos. Al contrastar los resultados con lo planteado por Ramírez (2019), en determinar si existe influencia de la cultura organizacional en las relaciones humanas de los docentes de la Institución Educativa Primaria 70545 - Túpac Amaru de la ciudad de Juliaca – 2017. Estos resultados permitieron determinar la existencia de la influencia de la cultura organizacional en las relaciones humanas donde el nivel de significancia es menor a 0.05 y con ello aceptar las hipótesis de investigación planteada; además la correlación existente estableció que en la dimensión implicancia, el empoderamiento tuvo una incidencia del 36,006%, en la dimensión consistencia, los valores centrales tienen una incidencia del 37,709 %, en la dimensión adaptabilidad, la orientación al cambio tuvo una incidencia del 45,600% y por último la dimensión misión, la visión incidió en el 44,277 % todas en su conjunto tienen una influencia en las relaciones humanas. A su vez, Ángeles y Benites (2017) se propusieron determinar la incidencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en la Universidad Privada Cesar Vallejo – sede Huaraz, 2016; resultando ue el nivel de asociación que existe entre ambas variables de estudio muestra cifras de significancia con valores inferiores al 0.05, con lo ello se puede ultimar que existe una relación entre ambas variables, a un nivel significativo. También se puede decir que las características del trabajo en equipo son deficientes en el personal administrativo al observarse que entre el 40% al 82% se inclinan en que la colaboración, interacción, experiencia de los trabajadores, manejo de

información, comportamiento del líder y confianza son prácticas que nunca o casi nuca se aplican en el trabajo en equipo.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Con respecto al objetivo general se llegó a establecer la incidencia de la Cultura Organizacional en el Trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021; siendo el grado de influencia de 53.7% la cual es moderada, con un valor para sig=0,000 inferior a 0,05.

SEGUNDA: Respecto al objetivo específico 1 se sostiene que la dimensión Identidad de la variable Cultura Organizacional tiene repercusión significativa moderada de 47,5% en el Trabajo en equipo en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021; con un valor para sig=0,000 inferior a 0,05.

TERCERA: Los datos estadísticos nos garantiza afirmar que la dimensión Normatividad de la variable Cultura Organizacional tiene incidencia significativa débil de 28.1% en el Trabajo en equipo en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021; con un valor para sig=0,000 inferior a 0,05.

CUARTA: La información estadística permite confirmar que la dimensión Comunicación Horizontal de la variable Cultura Organizacional tiene incidencia significativa moderada del 38.5% en el Trabajo en equipo en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021; con un valor para sig=0,000 inferior a 0,05.

QUINTA: El estudio estadístico nos deja señalar que la dimensión Contribución Personal de la variable Cultura Organizacional tiene incidencia significativa moderada de 48.7% en el Trabajo en equipo en la modalidad virtual de una institución educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021; con un valor para sig=0,000 inferior a 0,05.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Los resultados admite sugerir a la directora de la institución educativa incentivar, dentro de la gestión del equipo directivo, la realización de talleres de integración, motivación y la puesta en práctica del adecuado trabajo en equipo al permitir que el pleno conozca la misión, visión, el claro conocimiento de las funciones y la práctica de la adecuada comunicación.

SEGUNDA: Los resultados permiten recomendar a la directora de la institución educativa que es importante que la plana docente comparta la misma filosofía la cual va permitir diferenciarse de las demás es decir reforzar su identidad.

TERCERA: A partir de lo encontrado en el análisis estadístico es primordial recomendar a la directora de la institución educativa compartir entre los miembros de la plana docente sea personal contratado o no los documentos de gestión normativos para la práctica docente los cuales promoverán a alcanzar las metas pedagógicas planteadas en el año.

CUARTA: Según los resultados es importante recomendar a la directora de la institución educativa que es bueno tomar esa ventaja de tener una buena comunicación horizontal para ir integrando a los maestros en los trabajos pedagógicos y a su vez dar a conocer sus respectivas funciones.

QUINTA: Es importante destacar y recomendar a la directora de la institución educativa que observando los resultados continuar admitiendo y gratificando la contribución personal que realizan los maestros en el beneficio y logro de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

Acosta, J. (2011). *Trabajo en equipo* (1º ed.). ESIC editorial.

Andrade, D., Pereira, E. y Clementino, A. (2021). *Trabajo docente en tiempos de pandemia: una mirada regional latinoamericana.* (1º ed.). Criatus Design e Editora IEAL/CNTE/Red Estrado, 2021.

Ángeles, E. y Benites, L. (2017). Trabajo en equipo y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad César Vallejo, sede Huaraz, 2016. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo] http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1656

Ángeles, R. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de Starbucks zona Sur, Lima – 2019. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú] http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1279

Angulo, E. y Parra, D. (2020) Relación entre Cultura Organizacional y Trabajo en Equipo en los Proyectos de Fiduciaria Bogotá. [Tesis de maestría, Universidad EAN] http://hdl.handle.net/10882/9946

Arias, G. y Heredia, V. (2006). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño.* (6ta. ed.) México, D.F. Trillas. https://www.worldcat.org/title/administracion-de-recursos-humanos-para-el-

alto-desempeno/oclc/958383198

Ballenato, G. (2005). Trabajo en equipo. Madrid, España. Ediciones pirámide.

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación (3ª ed.). Bogotá, Colombia: Pearson Education.

Bernabé, F., Carbajal, Y. y Contreras, V. (2019). Metodología de la investigación. Perú: Unidad académica de estudios generales. Universidad San Martin de Porres 2019.

Borrell, F. (2004). Como Trabajar en Equipo y crear relaciones de calidad con jefes y compañeros. España: Ediciones Gestión 2000.

Caracciolo, A. (2002). SMART. Lo fundamental y lo más efectivo acerca de los equipos. México.: Mc Graw Hill.

Castillo, D. (2017). Trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores – Banco de Crédito del Perú, Ate – 2017. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo] https://hdl.handle.net/20.500.12692/12285

Castro, A y Molina, P. (2020). Incidencia de la cultura organizacional y el trabajo en equipo en el éxito de los proyectos de dos empresas de los sectores de construcción y tecnología de la información. [Tesis de maestría, Universidad

EAN] http://hdl.handle.net/10882/9953

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Editorial Mc Graw. Bogotá. Colombia: Editorial Mc Graw Hil. Primera Edición.

Chruden, G. y Sherman, L. (2007). *Administración personal*. México. Editorial Continental.

Daft, R. L., & Marcic, D. (2006). *Introducción a la administración*. In E. B. Franklin Fincowsky (4ta Ed.). https://bit.ly/2uGYs4e.

Fernández, M. y Manzanares, M. (2015). Operaciones auxiliares de almacenaje MF1325_1. España: Ediciones Nobel S.A.

Franklin, E. y Krieger, M. (2011). Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina. México: Pearson Education.

Goldston, (2007). The reltionship between truits of organizational culture and job satisfaction within the healthcare setting. Ann Arbor., MI, EE.UU.: Pro Quest.

Gómez, R (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de Starbucks zona Sur, Lima – 2019. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú] http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/1279

González, A. J. C., & Pérez, A. R. (2011). Los Equipos de Trabajo. In formación y

orientación laboral. https://bit.ly/2M5ussu

Gutiérrez, H. (2010). Calidad total y productividad (3ra Liwru ruwana wasi). México: McGraw-Hill. Recuperado de https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf

Hartzler, M., Henry, J. (1999). *Teoria y aplicaciones del trabajo en equipo*. México: Oxford University Press.

Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. (12ª ed.). México: Cengage.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2019). *Metodología de la investigación*. (6ª edición). Editorial Mc Graw. Hill.

Hurtado, J. (2020). *Metodología de la investigación Holística*. (3era edición). Fundación Sypal.

Ibarra, F. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en el área de cobranzas de la empresa Campo Fe en San Borja - 2018. [Tesis de grado, Universidad Autónoma del Perú] http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/681

Lacherre - Calderon, E. (2017). Cultura organizacional en docentes del Zegel- Ipae

Piura 2016. Piura. [Tesis de maestría, Universidad de Piura] https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2989

López – Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1ª ed.). Universitat Autònoma de Barcelona. http://ddd.uab.cat/record/131470

Lucero, S. (2017). Trabajo en equipo en la satisfacción laboral de los trabajadores del proyecto CPV del Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2989

Macedo de Marchetti, M.; Litvak de Cohen, M.y Forté, F. (2002, del 29 al 30 de agosto). Algunas reflexiones sobre el Trabajo en Equipo como estrategia para el Gerenciamiento de la Calidad en Instituciones Educativas. [Congreso]. Ciencia y tecnología NOA, Tucumán, Argentina. http://editorial.unca.edu.ar/Publicacione%20on%20line/CD%20INTERACTIVOS/NOA2002/Reflexiones%20Trabajo%20Equipo.pdf

Moreno, G. (2020). La cultura organizacional en el desempeño docente en las Universidades Públicas de la Provincia Pichincha, Ecuador. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de la Plata] http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/120914

Morgan, N. A., Whitler, K. A., Feng, H., & Chari, S. (2019). Research in marketing strategy. Journal of the Academy of Marketing Science, 47(1), 4–29.

https://doi.org/10.1007/s11747-018-0598-1

Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación científica. *Revistas temáticas*. *33*(3), 221-227.

Newstrom, J. (2011). *Human Behavior in the Work*. Mexico: Mc Graw Hill.

Ospina, E (2020). La cultura organizacional y su influencia en el rendimiento del trabajo en equipo en los proyectos de mejoramiento del sistema de gestión de calidad en una alcaldía del Eje Cafetero. [Tesis de maestría, Universidad EAN] http://hdl.handle.net/10882/10958

Pita, D (2021). Estudio de la cultura organizacional, trabajo en equipo y desarrollo de capacidades en docentes, facultad de administración, periodo 2019-2020. [Tesis de Pregrado, Universidad de Guayaquil] http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/55623

Ramírez, K. (2019). Cultura organizacional y su influencia en las relaciones humanas de los docentes de la I.E.P 70545 - Tupac Amaru Juliaca – 2017 [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez] http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/4876

Riveros, A (2019). Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el Centro de Salud Nuevo Occoro 2017. [Tesis de Maestría, Universidad de Huancavelica] http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3114

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10a. ed. México: Pearson Educación.

Rodríguez, M., Poblano-Ojinaga, E., Alvarado, L., González, A., y Rodríguez Borbón, M. (2021). Validación por juicio de expertos de un instrumento de evaluación para evidencias de aprendizaje conceptual. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación Y El Desarrollo Educativo*, *11*(22). https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.960

,

Ruiz - Bolívar, C. (2002). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación*. Barquisimeto, Venezuela: Fedupel.

Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación* (5º ed.). Ed. Panamericana y Ed. Lumen.

Sánchez, K. y Reyes, C. (2015). Manual de términos en investigación científica, Tecnológica y humanística, Lima Perú. https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en investigacion.pdf.

Sayles, L. y Strauss, G. (1996). *Los administradores deben tratar de mejorar su comunicación por dos vías*. Edición Miami.

Schein, E. (2007). *Organizacional culture and leaderchip*. (3ra. ed.) San Francisco: Jossey – Bass. http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf

Segredo, A., García, A., León, P. y Perdomo, I. (2017). *Organizational development*

in culture and climate: a conceptual approximation. Rev Cubana Salud Pública INFODIR. 2017; 24 (enero – junio): 86 -99. https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=70797

Stephen, R. (2009). Comportamiento organizacional (13 Liwru ruwana wasi). Sandiego: Prentice Hall. Recuperado de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13aed-_nodrm.pdf

Sucari, W. y Quispe, J. (2019). Team teaching work and its relationship with school management commitments in secondary education. *Innova Educación, 1*(2), 157-171. https://doi.org/10.35622/j.rie.2019.02.002

Ticona, L (2018). La cultura organizacional y su relación con el trabajo en equipo del personal de la Institución Educativa Industrial 45 “José María Arguedas” de la ciudad de Juliaca. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano] http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13706

Webster, A. (2001). Estadística aplicada a los negocios y a la economía. (3.ra ed.). Bogotá: Mc Graw-Hill.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA **TITULO:** Cultura organizacional en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una Institución Educativa, REI 17, UGEL 01-2021 **RESPONSABLE:** ZOILA HERMINIA MARQUINA AVILA							
Problemas de la investigación	**Objetivos**	**Hipótesis**	**Variables e indicadores**				
			Variable 1: Cultura Organizacional				
Problema general:	Objetivo general	Hipótesis general:	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
¿En qué medida influye la Cultura organizacional en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una Institución	Determinar la influencia de la cultura organizacional en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución	La cultura organizacional influye significativamente en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una institución educativa, REI	Identidad.	Valores institucionales. Filosofía Símbolos	1 - 7	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Malo [26 – 29> Regular [29 – 33] Bueno <33 - 35]
			Normatividad.	Reglamento Horarios Funciones	8 - 13		Malo [20 – 23> Regular [23 – 27] Bueno <27 - 30]
			Comunicación horizontal.	Relaciones Interpersonales. Integración Participación	14 - 22		Malo [32 - 35> Regular [23 - 27]

Educativa, REI 17, UGEL 01-2021?	educativa, REI 17, UGEL 01 – 2021.	17, UGEL 01 – 2021.					Bueno <27 - 30]
			Contribución personal.	Innovación Conocimiento Solución de conflictos	23 - 31		Malo [29 - 35> Regular [35 – 38] Bueno <38 - 41]
			Variable 2: Trabajo en Equipo				
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
			Objetivos comunes	Claridad Flexibilidad Medible o mesurable. Realista Coherente Motivador	1 - 9	0. Nunca 1. Casi nunca 2. A veces	Del 0 a 120 [00 - 30] Insuficiente [31 - 60] Mínimo
			Asignación de funciones	Identidad Percepción Expectativa	10 - 17		

			Comunicación interna	Acompañamiento Realimentación Empatía. Repetición Simplificación del lenguaje. Escuchar bien. Propiciar la confianza recíproca. Crear oportunidades	18 - 30	3. Casi siempre 4. Siempre	[61 - 90] Apropiado [91 - 120] Excelente
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumento			Estadística a utilizar		
Tipo de Investigación: Básica Diseño: No Experimental Nivel de Investigación: Descriptivo Correlacional	Población: 75 docentes de una Institución Educativa, REI 17, UGEL 01-2021 Muestra: Censa de 75 docentes de una Institución Educativa, REI 17, UGEL 01-2021	Variable 1: Cultura Organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario			Descriptiva: Análisis descriptivo Presentación en tablas de distribución de frecuencias y gráficos de barras Interpretación de resultados Inferencial: Prueba de normalidad Prueba de Hipótesis Prueba estadística Rho de Spearman		

Anexo 2: Matriz de operacionalización Cultura Organizacional.

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
CULTURA ORGANIZACIONAL	Chiavenato (2002) precisa que la cultura organizacional representa las reglas que no están registradas en ningún tipo de documento de la institución que guía el comportamiento de cada uno de los miembros de la organización dirigiendo sus labores para alcanzar los objetivos o metas formuladas por la organización	La variable Cultura Organizacional, se descompone en 4 dimensiones y 31 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal y evaluadas mediante la aplicación de una encuesta con una escala Likert en sus respuestas.	Identidad.	Valores institucionales. Filosofía Símbolos	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			Normatividad.	Reglamento Horarios Funciones	
			Comunicación horizontal.	Relaciones Interpersonales. Integración Participación	
			Contribución personal.	Innovación Conocimiento Solución de conflictos	

Anexo 3: Matriz de operacionalización Trabajo en Equipo

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
TRABAJO EN EQUIPO	Alfonso (2011) Es evidenciar el proceso productivo de las personas en función de sus condiciones, cualidades o aptitudes, especialmente intelectuales que se complementan no en función a la cantidad de horas disponibles para el trabajo y sí de la competitividad de los integrantes	La variable Trabajo en equipo docente, se descompone en 3 dimensiones Objetivos comunes, Asignación de funciones y Comunicación interna, consta de 30 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal y evaluadas mediante la aplicación de una encuesta con una escala Likert en sus respuestas	Objetivos comunes	Claridad Flexibilidad Medible o mesurable. Realista Coherente Motivador	0: Nunca 1: Casi nunca 2: A veces 3: Casi siempre 4: Siempre
			Asignación de funciones	Identidad Percepción Expectativa	
			Comunicación interna	Acompañamiento Realimentación Empatía. Repetición se indica escala de medicion de la variable y no la escala de respuesta del instrumento Simplificación del lenguaje. Escuchar bien. Propiciar la confianza recíproca. Crear oportunidades	

Anexo 4: **Validez y confiabilidad de los instrumentos por juicio de expertos**.

ESCUELA DE POSTGRADO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Dr. Raúl Delgado Arenas

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN con mención Gestión y Calidad Educativa de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2021, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Cultura organizacional en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una Institución Educativa, REI 17, UGEL 01-2021"y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

MARQUINA AVILA ZOILA HERMINIA
D.N.I: 10593541

ESCUELA DE POSTGRADO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg: **Candia Menor Marco Antonio** ..

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicamos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN con mención Gestión y Calidad Educativa de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2021, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Cultura organizacional en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una Institución Educativa, REI 17, UGEL 01-2021"y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

MARQUINA AVILA ZOILA HERMINIA
D.N.I: 10593541

ESCUELA DE POSTGRADO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **Dra: Edith Silva Rubio**

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de post grado MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN con mención Gestión y Calidad Educativa de la UCV, en la sede Lima este San Juan de Lurigancho, promoción 2021, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Maqíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Cultura organizacional en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una Institución Educativa, REI 17, UGEL 01-2021"y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

MARQUINA AVILA ZOILA HERMINIA
D.N.I: 10593541

ESCUELA DE POSTGRADO

Definición conceptual de la variable: Cultura Organizacional

La cultura organizacional es el conjunto de directrices que marcan las pautas de toda institución educativa, el cual requiere promover los valores éticos y morales, así como la buena comunicación y la eficiente y eficaz organización del desempeño de roles y funciones, los cuales deben estar en relación a su filosofía institucional, de tal manera que todos estos elementos den vida a la cultura institucional, mejorando la calidad, productividad y competitividad, al motivar al personal en alcanzar objetivos comunes en pro al crecimiento organizacional.

Definición operacional

La variable Cultura Organizacional, se descompone en 4 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 31 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

- **Dimensión 1: Identidad,** Conformada por las creencias compartidas por los integrantes del equipo de trabajo y considerada la característica principal que distingue a una empresa u organización de cualquier otra, en diversas ocasiones es conocida como la filosofía organizacional puesto que está conformada por los valores, misión y visión, los cuales serán compartidos con los futuros ingresos para su adaptación y desarrollo de labores en bien del cumplimiento de los comportamientos. Los indicadores son: Valores institucionales, filosofía y símbolos.

- **Dimensión 2: Normatividad**, establece un rol de orientar la labor docente dirigidas a la consecución de competencias en todas las áreas curriculares. Los indicadores son los siguientes: Conocimiento para dar soporte pedagógico a docentes, programación de capacitación y monitoreo de labor docente. Los indicadores son: Reglamento, horarios y funciones.

- **Dimensión 3: Comunicación horizontal**, Es la que se produce entre los miembros de las diversas sectores o áreas de la organización y puedan coordinar sus actividades de forma más rápida. Los indicadores son: relaciones interpersonales, participación e integración.

- **Dimensión 4: Contribución personal**, Son las provenientes de las propias experiencias del trabajador, aportando y compartiendo con su equipo de trabajo en las conductas que muestren, dichos comportamientos podrían ser beneficiosos o perjudiciales en el desarrollo de sus actividades. Los indicadores son: innovación, conocimiento y solución de conflictos.

Operacionalización de la variable: Cultura Organizacional

Dimensiones	Indicadores	ítems	Niveles o rangos
Identidad	Valores institucionales Filosofía Símbolos	1. Se identifica con la misión y visión de la Institución Educativa.	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
		2. La Institución Educativa fomenta la innovación.	
		3. La Institución Educativa está orientada al desarrollo humano.	
		4. La Institución Educativa posee una cultura de fácil adaptación.	
		5. La Institución Educativa celebra fechas especiales.	
		6. Reconoce y participa de las actividades Institución Educativa.	
		7. La Institución Educativa emplea reconocimientos e incentivos por los resultados obtenidos.	
Normatividad	Reglamento Horarios Funciones	8. La Institución Educativa emplea los procedimientos de sanción.	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
		9. Se comunican las actualizaciones del reglamento interno	
		10. Emplea el uniforme institucional.	
		11. La división de actividades es coherente y respetada.	
		12. Cumple con las tareas encomendadas	
		13. Se valoran las sugerencias de mejoras normativas	
Comunicación horizontal	Relaciones interpersonales	14. El Directivo mantiene una comunicación cordial con los docentes.	Nunca 1 Casi nunca 2
		15. Se comunica con su Directivo sin temor.	
		16. No teme expresar su disconformidad y sugerencias con tema alguno	
		17. Los Docentes realizan actividades de integración laboral entre áreas.	
	Integración	18. Se fomenta la integración laboral entre áreas	A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
		19. Existe un ambiente de amistad entre el equipo.	
		20. Participa de las actividades de integración de la Institución Educativa	
		21. Participa de los planes de trabajo del mes	
		22. Sus ideas son valoradas y respetadas	
Contribución personal	Participación Innovación Conocimiento Solución de conflictos	23. Se fomenta el aporte de ideas innovadoras por parte de los colegas.	Nunca 1 Casi nunca 2 A veces 3 Casi siempre 4 Siempre 5
		24. Participa de la elaboración de planes de trabajo	
		25. Su capacidad innovadora permite el alcance de metas personales y de equipo.	
		26. Comparte lo aprendido con sus colegas.	
		27. Asesora y direcciona en sus labores al personal docente de contrato.	
		28. Lo aprendido laboralmente le permite aportar de manera provechosa a la Institución Educativa.	
		29. Aplica el modelo de solución de problemas ante incidentes con demás miembros de la comunidad educativa.	
		30. Promueve la integración y comunicación ante conflictos internos.	
		31. Su equipo de trabajo lo capacita para anticiparse ante problemas futuros.	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL							
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad [3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 : Identidad	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se identifica con la misión y visión de la Institución Educativa.	X		X		X		
2	La Institución Educativa fomenta la innovación.	X		X		X		
3	La Institución Educativa está orientada al desarrollo humano.	X		X		X		
4	La Institución Educativa posee una cultura de fácil adaptación.	X		X		X		
5	La Institución Educativa celebra fechas especiales.	X		X		X		
6	Reconoce y participa de las actividades Institución Educativa.	X		X		X		
7	La Institución Educativa emplea reconocimientos e incentivos por los resultados obtenidos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN : Normatividad							
8	El Directivo mantiene una comunicación cordial con los docentes.	X		X		X		
9	Se comunica con su Directivo sin temor.	X		X		X		
10	No teme expresar su disconformidad y sugerencias con tema alguno	X		X		X		
11	Los docentes realizan actividades de integración laboral entre áreas.	X		X		X		
12	Se fomenta la integración laboral entre áreas	X		X		X		
13	Existe un ambiente de amistad entre el equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación Horizontal							
14	Participa de las actividades de integración de la Institución Educativa	X		X		X		
15	Participa de los planes de trabajo del mes	X		X		X		
16	Sus ideas son valoradas y respetadas	X		X		X		
18	Se comunica con su Directivo sin temor.	X		X		X		
19	No teme expresar su disconformidad y sugerencias con tema alguno	X		X		X		
20	Los Docentes realizan actividades de integración laboral entre áreas.	X		X		X		
21	Se fomenta la integración laboral entre áreas	X		X		X		
22	Existe un ambiente de amistad entre el equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN : Contribución Personal							
23	Se fomenta el aporte de ideas innovadoras por parte de los colegas.	X		X		X		
24	Participa de la elaboración de planes de trabajo	X		X		X		
25	Su capacidad innovadora permite el alcance de metas personales y de equipo.	X		X		X		
26	Comparte lo aprendido con sus colegas.	X		X		X		
27	Asesora y direcciona en sus labores al personal docente de contrato.	X		X		X		
28	Lo aprendido laboralmente le permite aportar de manera provechosa a la Institución Educativa.	X		X		X		
29	Aplica el modelo de solución de problemas ante incidentes con demás miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
30	Promueve la integración y comunicación ante conflictos internos.	X		X		X		
31	Su equipo de trabajo lo capacita para anticiparse ante problemas futuros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | X | Aplicable después de corregir | |
No aplicable | |

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Raúl Delgado Arenas

DNI: 10366449

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Dr. Raúl Delgado Arenas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad [3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 : Identidad	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se identifica con la misión y visión de la Institución Educativa.	X		X		X		
2	La Institución Educativa fomenta la innovación.	X		X		X		
3	La Institución Educativa está orientada al desarrollo humano.	X		X		X		
4	La Institución Educativa posee una cultura de fácil adaptación.	X		X		X		
5	La Institución Educativa celebra fechas especiales.	X		X		X		
6	Reconoce y participa de las actividades Institución Educativa.	X		X		X		
7	La Institución Educativa emplea reconocimientos e incentivos por los resultados obtenidos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN : Normatividad							
8	El Directivo mantiene una comunicación cordial con los docentes.	X		X		X		
9	Se comunica con su Directivo sin temor.	X		X		X		
10	No teme expresar su disconformidad y sugerencias con tema alguno	X		X		X		
11	Los docentes realizan actividades de integración laboral entre áreas.	X		X		X		
12	Se fomenta la integración laboral entre áreas	X		X		X		
13	Existe un ambiente de amistad entre el equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación Horizontal							
14	Participa de las actividades de integración de la Institución Educativa	X		X		X		
15	Participa de los planes de trabajo del mes	X		X		X		
16	Sus ideas son valoradas y respetadas	X		X		X		
17	El Directivo mantiene una comunicación cordial con los docentes.	X		X		X		
18	Se comunica con su Directivo sin temor.	X		X		X		
19	No teme expresar su disconformidad y sugerencias con tema alguno	X		X		X		
20	Los Docentes realizan actividades de integración laboral entre áreas.	X		X		X		
21	Se fomenta la integración laboral entre áreas	X		X		X		
22	Existe un ambiente de amistad entre el equipo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN : Contribución Personal							
23	Se fomenta el aporte de ideas innovadoras por parte de los colegas.	X		X		X		
24	Participa de la elaboración de planes de trabajo	X		X		X		
25	Su capacidad innovadora permite el alcance de metas personales y de equipo.	X		X		X		
26	Comparte lo aprendido con sus colegas.	X		X		X		
27	Asesora y direcciona en sus labores al personal docente de contrato.	X		X		X		
28	Lo aprendido laboralmente le permite aportar de manera provechosa a la Institución Educativa.	X		X		X		
29	Aplica el modelo de solución de problemas ante incidentes con demás miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
30	Promueve la integración y comunicación ante conflictos internos.	X		X		X		
31	Su equipo de trabajo lo capacita para anticiparse ante problemas futuros.	X		X		X		

Observaciones:

_____

_____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Candia Menor Marco Antonio** **DNI: 10050551**

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

11 de octubre del 2021

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad [3]		Sugerencias
	DIMENSION 1 : Identidad	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se identifica con la misión y visión de la Institución Educativa.	X		X		X		
2	La Institución Educativa fomenta la innovación.	X		X		X		
3	La Institución Educativa está orientada al desarrollo humano.	X		X		X		
4	La Institución Educativa posee una cultura de fácil adaptación.	X		X		X		
5	La Institución Educativa celebra fechas especiales.	X		X		X		
6	Reconoce y participa de las actividades Institución Educativa.	X		X		X		
7	La Institución Educativa emplea reconocimientos e incentivos por los resultados obtenidos.	X		X		X		
	DIMENSION : Normatividad							
8	El Directivo mantiene una comunicación cordial con los docentes.	X		X		X		
9	Se comunica con su Directivo sin temor.	X		X		X		
10	No teme expresar su disconformidad y sugerencias con tema alguno	X		X		X		
11	Los docentes realizan actividades de integración laboral entre áreas.	X		X		X		
12	Se fomenta la integración laboral entre áreas	X		X		X		
13	Existe un ambiente de amistad entre el equipo.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Comunicación Horizontal							
14	Participa de las actividades de integración de la Institución Educativa	X		X		X		
15	Participa de los planes de trabajo del mes	X		X		X		
16	Sus ideas son valoradas y respetadas	X		X		X		
17	El Directivo mantiene una comunicación cordial con los docentes.	X		X		X		
18	Se comunica con su Directivo sin temor.	X		X		X		
19	No teme expresar su disconformidad y sugerencias con tema alguno	X		X		X		
20	Los Docentes realizan actividades de integración laboral entre áreas.	X		X		X		
21	Se fomenta la integración laboral entre áreas	X		X		X		
22	Existe un ambiente de amistad entre el equipo.	X		X		X		
	DIMENSION : Contribución Personal							
23	Se fomenta el aporte de ideas innovadoras por parte de los colegas.	X		X		X		
24	Participa de la elaboración de planes de trabajo	X		X		X		
25	Su capacidad innovadora permite el alcance de metas personales y de equipo.	X		X		X		
26	Comparte lo aprendido con sus colegas.	X		X		X		
27	Asesora y direcciona en sus labores al personal docente de contrato.	X		X		X		
28	Lo aprendido laboralmente le permite aportar de manera provechosa a la Institución Educativa.	X		X		X		
29	Aplica el modelo de solución de problemas ante incidentes con demás miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		
30	Promueve la integración y comunicación ante conflictos internos.	X		X		X		
31	Su equipo de trabajo lo capacita para anticiparse ante problemas futuros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: Edith Silva Rubio

DNI: 03701645

Especialidad del validador:

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

07 de octubre del 2021

Definición conceptual de la variable: Trabajo en equipo

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que tienen la disposición personal para colaborar con otros en la realización de actividades y así lograr objetivos comunes, contribuyendo como grupo, al desarrollo colectivo y organizacional.

Definición operacional

La variable Trabajo en Equipo, se descompone en 3 dimensiones y estas en indicadores de donde se obtienen los 30 ítems. Siendo el nivel de medición de los datos en escala nominal.

Dimensión 1: Objetivos Comunes, Es lo que define al equipo constituyen los resultados que se esperan lograr, en un periodo de tiempo específico. Es el motor primordial sobre el cual se coordina el funcionamiento y la estructura del equipo. Los indicadores son: Claridad, Flexibilidad, medible o mesurable, realista, coherente y motivador.

Dimensión 2: Asignación de Funciones, Es el mecanismo que permite al jefe inmediato asignar funciones propias del cargo que desempeña el personal a quien se le asignan. Los indicadores son los siguientes: Conocimiento para dar soporte pedagógico a docentes, programación de capacitación y monitoreo de labor docente. Los indicadores son: Identidad, percepción, expectativa, acompañamiento y realimentación.

Dimensión 3: Comunicación Interna, Es el mecanismo que permite que en una institución el personal sepa por qué hace su trabajo, y como consecuencia de ello, por qué lo hace de esa manera y no de otra. Los indicadores son: Empatía, repetición, simplificación del lenguaje escuchar bien.

Operacionalización de la variable: Trabajo en Equipo

Dimensiones	Indicadores	ítems	Niveles o rangos
Objetivos comunes	Claridad Flexibilidad Medible o mesurable Realista Coherente Motivador	1. La formulación de los objetivos institucionales es de forma concertada.	Nunca 0 Casi nunca 1 Ocasionalmente 2 Casi siempre 3 Siempre 4
		2. Se asignan objetivos para cada equipo y cada docente integrante.	
		3. Los objetivos pueden ser modificados ante una eventualidad	
		4. Se establecen claramente los indicadores que evalúan mis logros.	
		5. Me informan sobre mi progreso respecto al logro de los objetivos.	
		6. Los objetivos planteados son alcanzables.	
		7. El plazo para el logro de objetivos es adecuado.	
		8. Los objetivos que me asignan son compatibles con mis capacidades.	
		9. Los objetivos que me asignan me motivan a dar mi mayor esfuerzo.	
Asignación de Funciones	Identidad Percepción Expectativa Acompañamiento Realimentación	10. Las funciones que me asignaron son precisas y claras.	Nunca 0 Casi nunca 1 Ocasionalmente 2 Casi siempre 3 Siempre 4
		11. Recibo debida capacitación cuando me asignan funciones.	
		12. La cantidad de funciones asignadas es adecuada.	
		13. Las funciones asignadas son posibles de lograr.	
		14. Asumo el compromiso de cumplir mis funciones	
		15. Considero importantes las funciones que me asignaron.	
		16. Tengo acompañamiento en del desarrollo de funciones.	
		17.Aprendo de los colegas que cumplen diferentes funciones	
Comunicación Interna	Empatía Repetición Simplificación del lenguaje Escuchar bien.	18. Reconocen mis logros oportunamente.	Nunca 0 Casi nunca 1 Ocasionalmente 2 Casi siempre 3 Siempre 4
		19. Acepto las críticas de forma constructiva.	
		20.La solución de dificultades es un trabajo concertado.	
		21. Las orientaciones y sugerencias que me brindan complementan mi desempeño.	
		22. El equipo comprende cuando explico mis dificultades	
		23. Se interviene oportunamente ante las dificultades.	
		24. Es posible comunicarse con el directivo de forma, sencilla y fácil.	
		25. El equipo escucha a los miembros con atención.	
		26. El equipo toma acciones debidas respecto a lo que comunico.	
		27. Tengo confianza para expresar mis ideas y dificultades.	
		28. Brindo confianza a quienes expresan sus ideas y dificultades.	
		29. Las reuniones de trabajo se planifican en un lugar y horario previamente concertado.	
		30. Participo puntualmente a todas las reuniones de trabajo.	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA TRABAJO EN EQUIPO								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad [3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 : Objetivos Comunes	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La formulación de los objetivos institucionales es de forma concertada.	X		X		X		
2	Se asignan objetivos para cada equipo y cada docente integrante.	X		X		X		
3	Los objetivos pueden ser modificados ante una eventualidad	X		X		X		
4	Se establecen claramente los indicadores que evalúan mis logros.	X		X		X		
5	Me informan sobre mi progreso respecto al logro de los objetivos.	X		X		X		
6	Los objetivos planteados son alcanzables.	X		X		X		
7	El plazo para el logro de objetivos es adecuado.	X		X		X		
8	Los objetivos que me asignan son compatibles con mis capacidades.	X		X		X		
9	Los objetivos que me asignan me motivan a dar mi mayor esfuerzo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN : Asignación de Funciones							
10	Las funciones que me asignaron son precisas y claras.	X		X		X		
11	Recibo debida capacitación cuando me asignan funciones.	X		X		X		
12	La cantidad de funciones asignadas es adecuada.	X		X		X		
13	Las funciones asignadas son posibles de lograr.	X		X		X		
14	Asumo el compromiso de cumplir mis funciones	X		X		X		
15	Considero importantes las funciones que me asignaron.	X		X		X		
16	Tengo acompañamiento en del desarrollo de funciones.	X		X		X		
17	Aprendo de los colegas que cumplen diferentes funciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación Interna							
18	Reconocen mis logros oportunamente.	X		X		X		
19	Acepto las críticas de forma constructiva.	X		X		X		
20	La solución de dificultades es un trabajo concertado.	X		X		X		
21	Las orientaciones y sugerencias que me brindan complementan mi desempeño.	X		X		X		
22	El equipo comprende cuando explico mis dificultades	X		X		X		
23	Se interviene oportunamente ante las dificultades.	X		X		X		
24	Es posible comunicarse con el directivo de forma, sencilla y fácil.	X		X		X		
25	El equipo escucha a los miembros con atención.	X		X		X		
26	El equipo toma acciones debidas respecto a lo que comunico.	X		X		X		
27	Tengo confianza para expresar mis ideas y dificultades.	X		X		X		
28	Brindo confianza a quienes expresan sus ideas y dificultades.	X		X		X		
29	Las reuniones de trabajo se planifican en un lugar y horario previamente concertado.	X		X		X		
30	Participo puntualmente a todas las reuniones de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Cumple con el criterio de suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Raúl Delgado Arenas

DNI: 10366449

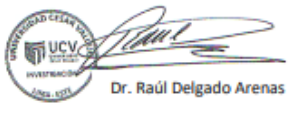
Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

Especialidad del validador:

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

07 de Octubre del 2021



Dr. Raúl Delgado Arenas

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA TRABAJO EN EQUIPO								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad [3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 : Objetivos Comunes	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La formulación de los objetivos institucionales es de forma concertada.	X		X		X		
2	Se asignan objetivos para cada equipo y cada docente integrante.	X		X		X		
3	Los objetivos pueden ser modificados ante una eventualidad	X		X		X		
4	Se establecen claramente los indicadores que evalúan mis logros.	X		X		X		
5	Me informan sobre mi progreso respecto al logro de los objetivos.	X		X		X		
6	Los objetivos planteados son alcanzables.	X		X		X		
7	El plazo para el logro de objetivos es adecuado.	X		X		X		
8	Los objetivos que me asignan son compatibles con mis capacidades.	X		X		X		
9	Los objetivos que me asignan me motivan a dar mi mayor esfuerzo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN : Asignación de Funciones							
10	Las funciones que me asignaron son precisas y claras.	X		X		X		
11	Recibo debida capacitación cuando me asignan funciones.	X		X		X		
12	La cantidad de funciones asignadas es adecuada.	X		X		X		
13	Las funciones asignadas son posibles de lograr.	X		X		X		
14	Asumo el compromiso de cumplir mis funciones	X		X		X		
15	Considero importantes las funciones que me asignaron.	X		X		X		
16	Tengo acompañamiento en del desarrollo de funciones.	X		X		X		
17	Aprendo de los colegas que cumplen diferentes funciones	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3: Comunicación Interna							
18	Reconocen mis logros oportunamente.	X		X		X		
19	Acepto las críticas de forma constructiva.	X		X		X		
20	La solución de dificultades es un trabajo concertado.	X		X		X		
21	Las orientaciones y sugerencias que me brindan complementan mi desempeño.	X		X		X		
22	El equipo comprende cuando explico mis dificultades	X		X		X		
23	Se interviene oportunamente ante las dificultades.	X		X		X		
24	Es posible comunicarse con el directivo de forma, sencilla y fácil.	X		X		X		
25	El equipo escucha a los miembros con atención.	X		X		X		
26	El equipo toma acciones debidas respecto a lo que comunico.	X		X		X		
27	Tengo confianza para expresar mis ideas y dificultades.	X		X		X		
28	Brindo confianza a quienes expresan sus ideas y dificultades.	X		X		X		
29	Las reuniones de trabajo se planifican en un lugar y horario previamente concertado.	X		X		X		
30	Participo puntualmente a todas las reuniones de trabajo.	X		X		X		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Candia Menor Marco Antonio** **DNI: 10050551**

Especialidad del validador: Temático - Metodológico

11 de octubre del 2021

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

---

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA TRABAJO EN EQUIPO								
N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad [3]		Sugerencias
	DIMENSION 1 : Objetivos Comunes	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La formulación de los objetivos institucionales es de forma concertada.	X		X		X		
2	Se asignan objetivos para cada equipo y cada docente integrante.	X		X		X		
3	Los objetivos pueden ser modificados ante una eventualidad	X		X		X		
4	Se establecen claramente los indicadores que evalúan mis logros.	X		X		X		
5	Me informan sobre mi progreso respecto al logro de los objetivos.	X		X		X		
6	Los objetivos planteados son alcanzables.	X		X		X		
7	El plazo para el logro de objetivos es adecuado.	X		X		X		
8	Los objetivos que me asignan son compatibles con mis capacidades.	X		X		X		
9	Los objetivos que me asignan me motivan a dar mi mayor esfuerzo.	X		X		X		
	DIMENSION : Asignación de Funciones							
10	Las funciones que me asignaron son precisas y claras.	X		X		X		
11	Recibo debida capacitación cuando me asignan funciones.	X		X		X		
12	La cantidad de funciones asignadas es adecuada.	X		X		X		
13	Las funciones asignadas son posibles de lograr.	X		X		X		
14	Asumo el compromiso de cumplir mis funciones	X		X		X		
15	Considero importantes las funciones que me asignaron.	X		X		X		
16	Tengo acompañamiento en del desarrollo de funciones.	X		X		X		
17	Aprendo de los colegas que cumplen diferentes funciones	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación Interna							
18	Reconocen mis logros oportunamente.	X		X		X		
19	Acepto las críticas de forma constructiva.	X		X		X		
20	La solución de dificultades es un trabajo concertado.	X		X		X		
21	Las orientaciones y sugerencias que me brindan complementan mi desempeño.	X		X		X		
22	El equipo comprende cuando explico mis dificultades	X		X		X		
23	Se interviene oportunamente ante las dificultades.	X		X		X		
24	Es posible comunicarse con el directivo de forma, sencilla y fácil.	X		X		X		
25	El equipo escucha a los miembros con atención.	X		X		X		
26	El equipo toma acciones debidas respecto a lo que comunico.	X		X		X		
27	Tengo confianza para expresar mis ideas y dificultades.	X		X		X		
28	Brindo confianza a quienes expresan sus ideas y dificultades.	X		X		X		
29	Las reuniones de trabajo se planifican en un lugar y horario previamente concertado.	X		X		X		
30	Participo puntualmente a todas las reuniones de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: Edith Silva Rubio
DNI: 03701645

Especialidad del validador:

[1]**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2]**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3]**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

07 de Octubre del 2021

_____

Anexo 6: Cuestionario en formulario google de Cultura organizacional y trabajo en equipo

“Cultura organizacional en el trabajo en equipo docente en la modalidad virtual de una Institución Educativa, REI 17, UGEL 01-2021”

Estimado(a) participante te invito a ser parte de esta investigación la cual es totalmente anónima. Entiendo el carácter voluntario de la invitación a participar y el uso de la información para fines netamente académicos.
Su colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la variable en investigación.

zmarquina1601@gmail.com (no se comparten)
Cambiar cuenta

Se guardó el borrador

*Obligatorio

Consentimiento Informado *

Es fundamental anunciarle, que la información recolectada es confidencial y se usarán exclusivamente para fines académicos. Me doy por informado/a y acepto que los resultados obtenidos serán de carácter anónimo y, dado que se trata de una investigación, no recibiré el informe personal de devolución respectivo.

☑ Acepto

DIMENSIÓN 1 : Identidad

Se identifica con la misión y visión de la Institución Educativa. *

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

La Institución Educativa fomenta la innovación. *

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

La Institución Educativa está orientada al desarrollo humano. *

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

La Institución Educativa posee una cultura de fácil adaptación *

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

La Institución Educativa celebra fechas especiales. *

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

Reconoce y participa de las actividades Institución Educativa *

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

La Institución Educativa emplea reconocimientos e incentivos por los resultados obtenidos *

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

1	2	3	4	5
○	○	○	○	○

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google