



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Trabajo en equipo y calidad educativa de la Institución Educativa “Santo Toribio” de la provincia de Rioja, 2021

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Autor:

José David Huamán Barboza
<https://orcid.org/0000-0002-8280-8403>

Asesor:

Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez
<https://orcid.org/0000-0003-4418-107X>

Tarapoto, Perú

2023



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

**Trabajo en equipo y calidad educativa de la
Institución Educativa “Santo Toribio” de la
provincia de Rioja, 2021**

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Autor:

José David Huamán Barboza
<https://orcid.org/0000-0002-8280-8403>

Asesor:

Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez
<https://orcid.org/0000-0003-4418-107X>

Tarapoto, Perú

2023



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

Trabajo en equipo y calidad educativa de la Institución Educativa “Santo Toribio” de la provincia de Rioja, 2021

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Presentado por

José David Huamán Barboza

Sustentada y aprobada el 21 de abril del 2023, por los siguientes jurados:

Presidente de jurado:

Lic. M.Sc. Fausto Saavedra Hoyos

Secretario de jurado

Lic. M.Sc. Luis Alberto Fernández Sanjinez

Vocal de jurado:

Dr. Edgard Martín Esquén Perales

Asesor

Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez

Tarapoto, Perú

2023



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Tesis

**Trabajo en equipo y calidad educativa de la
Institución Educativa “Santo Toribio” de la
provincia de Rioja, 2021**

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación,
con mención en Gestión Educativa

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis, es original en su contenido
y forma.

.....
José David Huamán Barboza
Ejecutor

.....
Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez
Asesor

**Tarapoto, Perú
2023**

Declaratoria de autenticidad

José David Huamán Barboza, con DNI N° 41147196, egresado de la Escuela Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de San Martín; autor de la tesis titulada: **Trabajo en equipo y calidad educativa de la Institución Educativa “Santo Toribio” de la provincia de Rioja, 2021.**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 21 de abril del 2023.



.....
José David Huamán Barboza

DNI N° 41147196

Ficha de identificación

<p>Título del proyecto</p> <p>Trabajo en equipo y calidad educativa de la Institución Educativa “Santo Toribio” de la provincia de Rioja, 2021.</p>	<p>Área de investigación: Ciencias de la educación Línea de investigación: Socio diversidad Sublínea de investigación: Educación comunitaria intercultural</p> <p>Básica <input checked="" type="checkbox"/>, Aplicada <input type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p>Autor:</p> <p>José David Huamán Barboza</p>	<p>Escuela de posgrado Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación y Humanidades Programa de Maestría en Ciencias de la Educación https://orcid.org/0000-0002-8280-8403</p>
<p>Asesor:</p> <p>Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez</p>	<p>Dependencia local de soporte: Facultad de Educación y Humanidades Escuela Profesional de Educación Inicial, Primaria y Secundaria https://orcid.org/0000-0003-4418-107X</p>

Dedicatoria

A mis dos hijos: Neymar y Any, quienes se convirtieron en mi principal motivación para continuar alcanzando mis logros trazados.

A mi amada esposa: Flormira, por su dedicación, entrega, aprecio y sentimiento sincero que me brinda permanentemente.

José David.

Agradecimientos

A maestros y demás trabajadores del Programa de maestría de la ciudad de Rioja, que desde sus alcances de diferentes sentidos me brindaron el soporte y acompañamiento educativo para lograr alcanzar mis objetivos de vida propuestos.

A los directivos, grupo de maestros y administrativos de la I.E “Santo Toribio” de Rioja, por colaborar de manera desinteresada para llevar a cabo la aplicación del estudio en mención.

José David

Índice general

Ficha de identificación.....	7
Dedicatoria.....	8
Agradecimientos	9
Índice general	11
Índice de tablas.....	12
Índice de figuras.....	13
RESUMEN.....	14
ABSTRACT.....	15
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.2. Fundamentos teóricos	22
2.3. Definición de términos básicos	32
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	34
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación.....	34
3.1.1 Contexto de la investigación.....	34
3.1.2 Periodo de ejecución	34
3.1.3 Autorizaciones y permisos.....	34
3.1.4 Control ambiental y protocolos de bioseguridad.....	34
3.1.5 Aplicación de principios éticos internacionales.....	34
3.2. Sistema de variables	35
3.2.1 Variables principales	35
3.2.2 Variables secundarias	35
3.3. Procedimiento de la investigación.....	35
3.3.1. Objetivo general	37
3.3.2. <i>Objetivo específico 1</i>	37
3.3.3. Objetivo específico 2.	37
3.3.4. Objetivo específico 3.	38
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	39
CONCLUSIONES	46

RECOMENDACIONES 47

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 48

ANEXOS 52

Índice de tablas

<i>Tabla 1.</i> Descripción de variables por objetivos: general y específicos	35
<i>Tabla 2.</i> Muestra.....	36
<i>Tabla 3.</i> Prueba de Normalidad	37
<i>Tabla 4.</i> Resultados del trabajo en equipo en la Institución Educativa “Santo Toribio” de la Provincia de Rioja, 2021	39
<i>Tabla 5.</i> Resultados de la calidad educativa en la Institución Educativa “Santo Toribio” de la Provincia de Rioja, 2021.....	40
<i>Tabla 6.</i> Relación entre el trabajo en equipo y la calidad educativa en la Institución Educativa “Santo Toribio” de la Provincia de Rioja, 2021.....	40
<i>Tabla 7.</i> Nivel del trabajo en equipo en la Institución Educativa “Santo Toribio” de la Provincia de Rioja, 2021.....	41
<i>Tabla 8.</i> Nivel de la calidad educativa en la Institución Educativa “Santo Toribio” de la Provincia de Rioja, 2021.....	42
<i>Tabla 9.</i> Relación entre las dimensiones del trabajo en equipo y las dimensiones de la calidad educativa en la Institución Educativa “Santo Toribio” de la Provincia de Rioja, 2021.	43

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Nivel del trabajo en equipo en la Institución Educativa “Santo Toribio” de la Provincia de Rioja, 2021.....	41
<i>Figura 2.</i> Nivel de la calidad educativa en la Institución Educativa “Santo Toribio” de la Provincia de Rioja, 2021.....	42

RESUMEN

Trabajo en equipo y calidad educativa de la I.E “Santo Toribio” de la provincia de Rioja, 2021

El estudio abordado cuyo propósito fue determinar la relación entre el trabajo en equipo y la calidad educativa de la I.E “Santo Toribio” del distrito de Rioja, 2021; fue abordado mediante una investigación con esquema básico, de índole cuantitativo con esquema no experimental y alcance correlacional. Para recopilar los datos se usó la encuesta con cuestionario como instrumento. Se tomó como muestra a 23 trabajadores por medio de un muestreo intencionado. Se encontraron como resultados, que: El trabajo en equipo desarrollado en la I.E se encuentra en un nivel regular de acuerdo a la opinión del 60,87% de los trabajadores; el 13,04% expresan que existe trabajo en equipo en un nivel bueno; y, el 26,09% afirman que el trabajo en equipo es malo. Así también, la calidad educativa el 56,52% se evaluó en nivel regular; el 17,39% de los trabajadores, expresaron que está en un nivel bueno y el 26,09% consideran que la calidad educativa es mala. Con estos resultados, se llegó a concluir que hay una relación directa y positiva entre el trabajo en equipo y la calidad educativa en la I.E Santo Toribio de Rioja, 2021, dado que el coeficiente de correlación fue de 0,97 con $p = 0,000$ y nivel de 0,01 de probabilidad de error.

Palabras clave: Trabajo en equipo, calidad educativa.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

Para que en toda organización exista una interacción saludable y amena entre sus miembros es imprescindible tener en cuenta múltiples factores que influyen en ello, no siendo ajeno a dicho fin el trabajo en equipo, pues garantiza en cierta medida que se alcancen resultados positivos, es decir, por su intermedio se logra que haya una motivación intrínseca para llegar a las metas educativas planteadas, por medio de la identificación y entrega en la labor que se desempeña. Los centros educativos donde existe un adecuado fomento de un clima institucional o la práctica de buenas relaciones sociales alcanzan buenos logros y si a dicho trabajo se le suma un trabajo coordinado en equipo es posible el logro de resultado óptimos. Muestra de un adecuado trabajo colaborativo y por ende de la potenciación de habilidades en sus miembros de diferentes organizaciones que han alcanzado de alguna forma una identificación y cultura organizacional óptima son los hermanos daneses, franceses, españoles, cubanos y más. Bajo dicha situación, Ovejero (1999), precisa que el trabajo colaborativo es el que brinda la posibilidad de potenciar el desarrollo cognitivo de los estudiantes y la mejora del accionar docente (p.48), por consiguiente, se deduce que la colaboración implica sentido solidario, concatenación de fuerzas y principio de pertenencia hacia un grupo donde una sana interacción acondiciona mejores escenarios para abordar el aprendizaje cooperativo. Trabajar en equipo ha tomado el realce que debería recién en los últimos años, y ha trascendido los diversos espacios sociales, de salud, educativos, económicos e institucionales. Por su parte, Barriga y Hernández (2002), mencionan que trabajar en equipo va más allá o trasciende el simple uso de diversos métodos, formas de proceder o actuar de las cuales se apoya el ser humano para arribar a sus metas planteadas; por tanto, dicha acción demanda coordinación de principio a fin por medio del principio de comunicación asertiva. Por otro lado, el logro de buenos resultados en una gestión depende de la aptitud y actitud de cada miembro que conforma la institución, ya que son ellos los que guían con sus acciones el logro hacia un servicio de calidad. Para García (1982), la calidad se percibe por medio de las acciones o actitudes de los implicados en una organización; es decir, cómo están o se muestran interna y externamente; del mismo modo Senlle & Gutierrez (2005), mencionan que es aquel cambio de dirección y sentido de vida para bien, lo cual parte de una iniciativa propia y con motivación constante hacia el logro por medio de la permanencia. Refiriéndose a la calidad educativa Schmelkes (1995), afirma que se percibe cuando una persona es capaz de relacionarse asertivamente con los demás, de formarse adecuadamente para solucionar

inconvenientes, actúan con sentido democrático y de contribuir por medio de propuestas hacia la construcción de una mejor sociedad.

En la IE “Santo Toribio” que se encuentra en la localidad de Rioja, se logró percibir que los trabajadores de esta entidad educativa presentan deficiencias en cuanto a realizar trabajos cooperativos como: Trabajar con liderazgo, comunicación fluida, felicitación personal y creatividad racional; así como el de desarrollar una educación de calidad. Ante esta realidad problemática, se aplicaron dos cuestionarios de encuesta, uno para medir el trabajo en equipo y otro, sobre la calidad educativa, a los trabajadores de II.EE de Nueva Cajamarca, donde se obtuvo que el 45% y el 50% de los encuestados, expresan que están en un nivel regular en cuanto al trabajo en equipo y la calidad educativa respectivamente; mientras que el 40% y 35% en un nivel bueno; y el 15% en un nivel muy bueno en ambas variables. Esto implica que se necesita elevar el nivel en cuanto a estas variables que son de vital importancia para un buen desarrollo de las instituciones educativas.

En este sentido, llevó a cabo el trabajo investigativo, guiado por la siguiente interrogante: ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con la calidad educativa de IE “Santo Toribio” de la provincia de Rioja, 2021?

El proyecto en cuestión fue giró en torno al siguiente objetivo general: determinar la relación entre el trabajo en equipo y la calidad educativa de la I.E “Santo Toribio” de Rioja, 2021. Asimismo, de dicho objetivo, se desintegraron o propusieron los 3 específicos siguientes: El primero, identificar el nivel del trabajo en equipo en sus dimensiones: Liderazgo, comunicación, felicitación personal y creatividad racional de la I.E “Santo Toribio” de Rioja, 2021; el segundo, identificar el nivel de la calidad educativa en sus dimensiones: Instalaciones, personal y organización de la I.E “Santo Toribio” de Rioja, 2021; el tercero, establecer las relaciones que existe entre las dimensiones del trabajo en equipo: Liderazgo, comunicación, felicitación personal y creatividad racional, con las dimensiones de la calidad educativa: Instalaciones, personal y organización, de la I.E “Santo Toribio” de Rioja, 2021.

Se planteó para contrastación la siguiente hipótesis: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la calidad educativa de la I.E “Santo Toribio” del distrito de Rioja, 2021. Las hipótesis específicas fueron: El nivel del trabajo en equipo en sus dimensiones: Liderazgo, comunicación, felicitación personal y creatividad racional de la IE “Santo Toribio” del distrito de Rioja, 2021, es regular; el nivel de la calidad educativa en sus

dimensiones: Instalaciones, personal y organización de la IE “Santo Toribio” del distrito de Rioja, 2021, es regular; y, las dimensiones del trabajo en equipo: Liderazgo, comunicación, felicitación personal y creatividad racional se relacionan significativamente con las dimensiones de la calidad educativa: Instalaciones, personal y organización, de la IE “Santo Toribio” del distrito de Rioja, 2021.

La relevancia del estudio abordado se encuentra en la necesidad de saber el nivel del trabajo en equipo y de la calidad educativa; como también en medir la influencia o nivel de relación que hay entre ambas variables con sus criterios específicos, todo ello con el afán de plantear o que dicho diagnóstico permita la sugerencia de una forma específica de abordar la labor pedagógica, administrativa y de gestión del personal respecto al proceso educativo, para que en las instituciones educativas se puedan generar procedimientos pertinentes y poder optimizar esta ardua labor, de modo que se perciba lo mencionado con resultados específicos..

La conclusión fue: La relación entre el trabajo en equipo y la calidad educativa es significativa, en la IE “Santo Toribio” de Rioja, 2021, dado que el coeficiente de correlación fue de 0,97 con $p = 0,000$ y nivel de 0,01 de margen de error.

El esquema estructural del estudio está detallado de la siguiente manera: Parte con la Introducción continúa con el Capítulo I, en donde se describe el estado de arte con diversos estudios, descripción de ambas variables con sus teorías y definición de términos; capítulo II, aquí se precisa la metodología científica a seguir de acuerdo al objetivo descrito y por último se termina especificando las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los hallazgos encontrados.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

García et al. (2018), realizaron un estudio maestral investigativo titulado, “Gestión escolar y calidad educativa” en la Universidad Autónoma de Tlaxcala en México, cuyo objetivo fue aclarar cuáles son los factores relacionados actualmente con el tema de gestión educacional, pos-reforma planteada para la enseñanza en el año 2015. En su estudio describen algunos lineamientos que permite alcanzar la nueva propuesta y la forma cómo han sido abordadas en los diferentes espacios educativos. Luego de una ardua y denodada exploración, recopilación, análisis y decodificación de información relevante relacionada con las variables tomadas en el presente estudio; los autores concluyeron que:

Para hablar de calidad es preciso que se presenta como una nueva forma novedosa de abordar en los diversos escenarios que la compone, para lo cual es preciso, una planificación estratégica que plasme la aplicación de teorías relacionadas con el desarrollo humano, un sentido de relación saludable entre la comunidad y en centro educativo, que sugiera formas específicas de abordar las necesidades con convenios empresariales y permita mantener un clima adecuado y saludable de modo que se alcancen los fines especificados cada año lectivo.

Los directores son aquellos factores de cambio que deben buscar y prever los futuros escenarios; además de que la educación debe ser percibida como una manera precisa de mejorar la vida de niños, jóvenes y adultos; pues es fin último es la formación de ciudadanos capaces de afrontar con tino las diversas dificultades que le vayan a suceder y decidir de una manera adecuada de modo que se logre con ello la construcción de una sociedad saludable, limpia y segura.

La concatenación de aspectos de calidad debe ir de la mano o deben ser dirigidos por las diversas formas de gestionar entre ambos fuertes fundamentos y propuestas que incluyan a todos los miembros de la institución donde cada una cumple una determinada función y se relacionen positivamente entre todos para lograr el objetivo.

Giraldo et al. (2019), en su trabajo de licenciatura titulado, “*Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral*”, desarrollada en la Universidad Católica de Colombia, definió como propósito de su trabajo, plantear una metodología y aplicarla para potenciar la calidad laboral por medio de un adecuado trabajo en equipo en empresas publicitarias, de modo

que éstas aumenten positivamente su producción teniendo claro aspectos como la motivación y las buenas relaciones sociales. Finalmente, luego de aplicado todo el trabajo según el esquema metodológico definido los autores concluyen que: se brindaron el estudio una riqueza más teórica que práctica, pues con todo lo desarrollado se sugiere una portafolio de formas de abordar diversas situaciones y maneras específicas de poder interactuar asertivamente entre compañeros de trabajo, por lo que se llegó a bonitas conclusiones respecto al estudio de modo que hasta se podría hacer de coaching con el material presentado, pero con un poco más de formación y éxito profesional (p.55).

A nivel nacional

Albornoz (2018), en su investigación maestra titulada, “Gestión y calidad educativa de la I.E.I Copa”, la cual yace publicada en el repositorio de la Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión; plasmó su fin último, el establecer la relación entre gestión y logro de la calidad del servicio educativo; abordó su estudio con un enfoque cualitativo y nivel descriptivo; eligió como población muestral a todos los trabajadores de la I.E (13). Para arribar a recoger información utilizó la encuesta y dos cuestionarios para medir el comportamiento de ambas variables; posteriormente luego de una disertación o discusión de los hallazgos concluyó que dicha relación es significativa pues así lo evidencia el estadístico de correlación de Pearson lo cual arroja un 0,016; sin embargo, el autor sugiere que tomar en consideración las recomendaciones para aumentar el nivel de significancia y lograr mejorar los resultados.

Casanova (2020), en su investigación de maestría titulada, “*Trabajo en equipo y relaciones Interpersonales de maestros*”; el cual fue elaborado en la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo; muestra el objetivo de medir relación entre trabajar coordinadamente y las interacciones sociales de los maestros de la I.E. Víctor Larco. En afán de alcanzar el objetivo planteado definió una muestra total equivalente a la población, por ser grupo pequeño (42 profesores), a los cuales se les solicitó la resolución de dos cuestionarios; es decir, aplicó la encuesta y un nivel investigativo de tipo descriptivo-básico-no experimental. El autor concluyó que: de acuerdo a los hallazgos de correlación de ambas variables (0.414) y significancia encontrada (0,006), se llegó a determinar que hay una relación positiva, moderada y positiva entre las variables estudiadas.

Castillo (2019), en su trabajo investigativo de maestría titulada, “Calidad educativa y satisfacción de los usuarios”; el cual fue desarrollado en la Universidad Enrique Guzmán y Valle, tuvo a bien medir la relación entre una buena educación de calidad con la

conformidad de los clientes de una escuela del Cercado de Lima; arribó su proceso investigativo siguiente el esquema cualitativo, con nivel descriptivo correlacional, usó como instrumento el cuestionario de encuesta, y concluyó que en función a los datos y los resultados estadísticos que éstos arrojaron si hay una relación positiva y moderada entre la calidad del servicio prestado por el centro educativo y la muestras de conformidad respecto a la forma cómo se brinda el trato y el todo de manera general.

Guerrero y Ordaya (2018), en su estudio para lograr su licenciatura, la cual fue denominada, "Trabajo en equipo y el desempeño docente" y abordada en la Universidad Peruana Unión de Lima; plasmó su propósito de establecer relación entre el trabajo en equipo y el desempeño del docente, en la IE de Pampa en Pampachacra, 2018. La secuencia de pasos a seguir determinada para abordar el trabajo investigativo fue el cualitativo, de tipo básico con alcance transeccional. Formaron parte de la población y muestra a la vez, un total de 60 profesores; lo cuales se eligieron de manera intencionada o por conveniencia. Utilizó el cuestionario elaborado con anterioridad por Robles (2017) para medir el trabajo en equipo y para medir la acción docente eligió la propuesta de García y Segura (2013), los mismos que fueron confiables con 0.917 y 0.900 de Alfa de Crombach y con 13 y 15 ítems respectivamente. Luego de la decodificación estadística de los datos, éstos arrojaron un valor de prueba de Spearman de 0.496 lo cual dice que la correlación entre dichas variables es alta; es decir, se concluyó que mientras exista un mejor trabajo en equipo va a ver un mejor desempeño de los docentes en su quehacer educativo y si no hay un adecuado trabajo en equipo va ver un trabajo un tanto desligado y no eficiente por parte de los maestros en sus día a día.

León (2019), llevó a cabo su tesis maestra denominada, "Acción laboral de los maestros y la calidad educativa en la IE San José"; en la UCV de Trujillo, la finalidad a alcanzar fue establecer relación entre el desempeño docente y calidad educativa. La parte metodológica arribada para cumplir con el propósito definido fue el cualitativo, de tipo básico y con esquema descriptivo-correlacional, además para llevar a cabo la recolección de información utilizó el cuestionario con 32 y 27 ítems para el primero y segundo instrumento respectivamente. Finalmente, llegó a concluir que hay una relación significativa entre las dos variables; lo cual se evidencia por medio de una medición como buena del desempeño docente con 62,5 %, 75 %, 73,2 %, 56,5 % y 64 % en la dimensión personal, institucional, interpersonal, didáctica y de valores respectivamente, dando un promedio de 62,5 % a nivel de variable y un nivel regular de la calidad educativa con un valor de 55,4%.

Puertas (2019), en su investigación de maestría titulada, "*Habilidades directivas y trabajo en equipo docente*" llevada a cabo en la UCV de Trujillo, tuvo como objetivo medir la relación entre las habilidades del directivo y el trabajo colaborativo de los maestros del Sector Noreste de Trujillo. Su estudio fue arribado con un alcance correlacional, es decir, fue descriptivo de corte cualitativa; la población elegida de modo intencionado fue de 20 profesores, a los cuales se les evaluó por medio de cuestionarios de encuesta tomadas de Becerra (2017) y Castro (2018); los cuales arrojaron un valor de Alfa de Cronbach de 0.943 y 0.929 para ambas variables (confiables), por medio de prueba piloto en 15 maestros. Luego de dichos procesos antes mencionados, se arribó a tratar los datos de manera estadística lo cual dio como valor de correlación de Pearson un $R = 0.803$, es cual evidencia que se puede concluir que existe relación directa y significativa entre ambas variables en dicho espacio educativo.

A nivel local

Culqui (2021), realizó su trabajo maestral denominada, "Gestión del servicio y calidad educativa en la IE Las Delicias", consumada en la UCV de Tarapoto, cuyo fin fue determinar la relación entre la gestión de los servicios prestados y la calidad educativa. El autor procedió metodológicamente siguiendo un lineamiento de mixto, tipo básico, y descriptivo con corte transversal. Constituyeron la población un total de 300 miembros de la APAFA de la entidad educativa, de los cuales se eligió no probabilísticamente y tomó una muestra equivalente a tan solo 166 padres. Para arribar a obtener los datos imprescindibles para concluir en el estudio, lo realizó mediante la encuesta con 1 cuestionario para cada variable. Posterior, a todos los procesos se encontró que ambas variables están en un nivel regular con 53 % y 52 % respectivamente; en otras palabras, concluyó que hay una relación positiva y directa entre la forma de prestar el servicio con la manera en que se plantean las estrategias para abordarlo.

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1 Trabajo en equipo

2.2.1.1 Definición. Es aquella actividad realizada por un conjunto limitado de personas, las cuales cumplen un determinado rol dentro para abordar al logro de un objetivo específico, donde la esencia de los resultados depende de la interacción mutua que exista (Katzenbach y Smith; 2001)

Así también, Betelú et al. (2002), precisan que el trabajar en grupo tiene la característica primordial de cultivar un clima de apoyo mutuo y consideración entre todos, hecho que incide positivamente a la labor en su totalidad. En este sentido, dichas entidades que prioricen la atención adecuada a dicho factor lograrán trascender en relación a las demás; es decir, se va notar la diferencia con el resto en el tema de cultura organizacional, la presencia adecuada y formalidad junto con una excelente producción elevada. También French (1995), aporta definiendo a un equipo como un conjunto pequeño e individuos que cumplen ciertas responsabilidades y de las cuales depende la finalidad última de la organización del cual son protagonistas todos los implicados.

Para Mahieu (2005) citado por Tanta (2018), menciona que es una forma de abordar diversas metodologías para abordar temas de diferencias, de responsabilidad, de dominio y dirección autónoma; la cual permite la generación de cambios llamativos y nuevos. Mencionan que de existir un grupo heterogéneo daría lugar a discrepancias y diferencias que de no ser abordadas correctamente generaría dificultades que inhibieran la capacidad de innovación. Sin embargo, por otro lado, es mejor cuando dicha heterogeneidad se refiere a las diversas posturas y formas visionarias de percibir el futuro; pero siempre es menester tener presente el cuidado pues podría generar dicho aspecto consecuencias negativas (p.23).

Fischman (2000), menciona al equipo como aquello cuya finalidad radica en generar mayores ingresos por medio de una productividad alta, donde se controla en gran medida los procesos. También, desde su postura, realza el valor de la solidaridad como la que permite concatenar sentimientos de pertenencia e identificación con el grupo y para el grupo pues el fin último involucra a todos los implicados. En palabras de Ferreiro y Calderón (2001) podemos decir que trabajar en equipo es interactuar entre integrantes del grupo y con el docente, de manera que cada uno desarrolla el contenido asignado y a su vez, aprendan de manera significativa, compartiendo responsabilidades en mutuo acuerdo. En este sentido, podemos decir que el trabajo en equipo es una metodología que se realiza en los centros de estudio o instituciones educativas, que potencia la estructuración de los alumnos en grupos heterogéneos para desarrollar cualquier conjunto de roles, labores o actividades educativas planificadas.

2.2.1.2 Características

Betelú et al. (2002), brinda una posibilidad para que las personas que presentan ciertas diferencias puedan dialogar y llegar a buen puerto. Se recalca la función de un verdadero líder, pues es éste quien debe guiar todo el proceso y lograr de esta manera mejores

resultados en todos los sentidos. Para Martínez (2005), funcionar en grupo trasciende el estar reunidos en un determinado espacio y lugar. Trabajar en equipo trasciende todos los esquemas cuya finalidad primordial es lograr una cultura organizacional donde todos los miembros sean conscientes del rol que cumplen y en funciona ello autorreflexionar positivamente para que cada miembro se identifique o comprometa con las labores encargadas o que le son derivadas por el principio de funcionabilidad.

2.2.1.3 Importancia

Keith (2004), puntualiza que es mejor trabajar o lograr mejores resultados o ideas innovadoras por medio del consenso. Trabajar con otras personas de diversos espacios es importante porque permite una valoración a los demás, hacia su forma de ser, pensar y actuar diferente a la nuestra, y es la que mayor riqueza puede aportar por medio de un adecuado intercambio. Promueve la creatividad y una mayor satisfacción de logros; pues es común percibir que se congregan de manera intencionada a reuniones donde cada una de las opiniones es válida y que posibilita un mayor aprendizaje integral e intercultural que conduzcan a la resolución de situaciones problemáticas.

2.2.1.4 Ventajas y desventajas

El trabajar en equipo trae consigo una serie de perspectivas positivas y negativas durante el proceso; las cuales se las puede clasificar como ventajas y desventajas; por su parte Fainstein (1997), señala lo positivo referenciando que existe una menor presión, permite enfrentar un mismo problema desde diversas perspectivas, permite una mejor comunicación e interacción entre integrantes; de modo que enfrenta las incertidumbre y conduce al logro de los objetivos propuestos, potencia la forma de desempeñarse de sus colaboradores cumpliendo con la función de liderazgo. .

Del mismo modo existen las dificultades o aquellas que entorpecen e rumbo adecuado del proceso; de los cuales Dyer (1997), hace mención a una inadecuada interacción comunicacional, poco respeto y consideración, el mismo que puede ser abordado oportunamente por medio del diálogo. También precisa la poca identificación institucional, la inadecuada organización y división de roles, siendo preciso en dichas instancias la presencia de un adecuado líder que permita una adecuada organización, brindar el ejemplo y asignar roles definidos a cada área, sector o individuo.

2.2.1.5 Dimensiones

En el estudio en mención se toma en cuenta el paradigma planteado por Dyer (1997), pues dentro de su modelo precisa 4 criterios principales que estructuran el trabajo en equipo, siendo estos los siguientes:

La comunicación: es aquel escenario donde dos individuos interactúan de manera oportuna y precisa acerca de aquello que están tratando, de manera que pueden estar entrados de lo que desean saber o conocer. En un óptimo trabajo en equipo es indispensable dicho aspecto para generar un mejor clima institucional, mejor interacción entre todos y un mayor entendimiento de manera general por parte de todos.

El liderazgo: recae sobre aquel individuo que está a cargo de un determinado grupo, empresa, organización o entidad, cuya acción gira en relación a la inyección de energía y ganas de trabajar, a la dirección y acompañamiento de todos los miembros y a una mejor toma de decisiones que conduzcan adecuadamente hacia el logro de las metas institucionales.

La felicitación personal: se refiere a aquella capacidad de responder a las diversas exigencias en espacios diversos; es decir, es muestra de capacidad o competencia desarrollada de manera óptima. Son los que ven las acciones de los demás y por lo general son como asesores o personas que brindan ciertos alcances para lograr los fines establecidos; es decir, son los que, con su forma de ser, de actuar y pensar influyen de manera positiva en la conducta de los demás y promueven la eficacia en los miembros posibilitando el logro de metas en tiempo récord.

La creatividad racional: se refiere a aquellas personas que cuentan con múltiples recursos para poder interactuar con sus semejantes, son un ejemplo claro de ello, aquellas personas que están dedicadas al rubro de la publicidad.

2.2.2 Teorías que sustentan al trabajo en equipo

2.2.2.1 Teoría de los Roles de Belbin

Siguiendo las ideas de Belbin (1993), quien postula que toda acción humana gira en torno a intereses o motivaciones propias. Dicho autor postula la existencia de 9 funciones para los cuales no es necesario el mismo número de individuos, pues solo uno está en capacidad de abordar más de un rol. Afirma que la división acciones a seguir y la designación de los encargados en su desarrollo brinda mejores relaciones sociales, así como la concreción de objetivos más específicos, sin mencionar el beneficio formativo y desarrollo de más habilidades que permitan abordar diversas situaciones, pues el compartir, comportarse e interactuar adecuadamente es innato del individuo. Afirma, además, que la funcionalidad o el desempeño de los diversos actores se relaciona con la experiencia y el tema de principios.

Producto de sus estudios caracteriza tres formas de agrupar a las personas, siguiendo criterios como la actividad, los individuos y los procesos mentales; de los cuales se desprenden tres roles específicos de cada uno; es decir, existe el impulsor, el implementador y el finalizador; el coordinador, el investigador y el cohesionador; y el cerebro, el monitor evaluador y el especialista como parte de la acción, lo social y lo mental respectivamente.

2.2.2.2 Teoría del Liderazgo Situacional de Hersey y Blanchard

Hersey y Blanchard (1997), en su teoría señalan que la disponibilidad de los miembros del grupo debe estar cimentada por la acción del líder. Las conductas de cada uno de los diversos individuos implicados deben ser producto de una adecuada comunicación. Tan solo se logran comportamientos cooperativos o colaboradores producto de la acción comunicativa en dos direcciones del líder, pues por su intermedio va motivar a los demás desde sus propias necesidades e intereses. Dichos estudiosos dedicaron su tiempo a la conducta de un líder por excelencia y luego de un arduo trabajo afirman que existe dos situaciones que lo definen, donde engloba el acompañamiento en la labor para guiar y la forma de comportarse de modo que influya en la conducta de los demás.

Caracterizan además y puntualizan que un líder alto en iniciación brinda información para motivar y aclarar lo que se espera de cada persona y por consideración, se direcciona más hacia el tema de guía, acompañante y director que da la cara ante diversas situaciones.

2.2.2.3 De la inteligencia colectiva organizacional

Monsalve (2015), enfatiza en el tema de la inteligencia colectiva, que hoy por hoy es conocida como cultura organizacional, donde no solo se habla de temas relacionados a la sumatoria de saberes o capacidades, pues también refiere la parte emocional y las habilidades sociales de interacción, pues también influyen positivamente al logro de mejores resultados con menos recursos y en menor tiempo; es decir se encuentra institucionalizado la eficacia en todos los miembros.

La Fundación Factor Humano (2010), puntualiza que el adecuado manejo de información y en torno a ello la toma de decisiones se ve influenciada por factores negativos como el exceso de escenarios distractores, por tal motivo múltiples empresas están tomando especial interés y contrarrestando dicho factor; pues afectan a la entidad en su conjunto. En tal sentido sugieren que las entidades deben combatir con los distractores y potenciar la innovación por medio del conocimiento y el apoyo mutuo entre todos, como fuentes por

excelencia que garantizarán el logro de metas a nivel de organizaciones y por ende trascender los espacios.

Para lograr dicho propósito plantean que las entidades deben preguntarse: ¿Cómo se comportan los individuos en las entidades? ¿cómo utilizan su tiempo laboral en la entidad? ¿Cómo se está aprovechando al máximo la potencialidad de cada miembro de la entidad? ¿Cuál es el camino que conduce una adecuada cultura organizacional?

2.2.3 Calidad educativa

2.2.3.1 Definición

Tomando en cuenta a García (1982), calidad es sinónimo de único y bueno, donde a nivel personal se refiere a la parte espiritual y psicológica, y a nivel de cosas la esencia de sí mismos. Del mismo modo Senlle & Gutierrez (2005), concluyen que hablar de calidad educativa es referirse a una buena forma en base a resultados positivos alcanzados, el cual es cumplido partiendo de una iniciativa propia.

Asimismo, Schmelkes (1995), menciona que hablar de calidad en el ámbito educativo implica la competencia de poder hacer que los alumnos desarrollen habilidades y que éstas le permitan solucionar problemas, actuar democráticamente, así como ayudar al logro de un futuro mejor.

Díaz (2010), cita a Tiana y afirma que también guarda relación con la idea de cumplimiento de metas institucionales establecidas a inicio de año. En palabras de Illesca (2006), es una acción sistemática que se logra gracias a una adecuada gestión de liderazgo cuando se alcanzaron las metas planteadas a nivel académico y administrativo.

Siguiendo con De la Orden (1981), hablar de un servicio educativo de calidad es referirse a aquella organización compleja que concatena acción, eficiencia y eficacia, pero desde una perspectiva sistemática propio de un claustro educativo; motivo por el cual deriva en que todos los involucrados y la organización deben alcanzar los mismos logros; es decir, demostrar una congruencia precisa.

2.2.3.2 Factores

Para Luque (2005), citado por Castillo (2019), menciona diez factores de la calidad educativa:

Factor 1: La correspondencia formativa de la educación a nivel personal y social: ello implica una atención de calidad que respondan a las perspectivas del aprendiz, de acuerdo al contexto donde se desarrollan los hechos, pero de una manera amena y no arbitraria. Una educación para al cumplir con la pertinencia, eficiencia y eficacia se puede afirmar que es de calidad.

Factor 2: la certeza y convicción por parte de la sociedad de la importante labor del docente como factor de cambio, por lo que debe existir un aprecio, respeto y reconocimiento como es debido. Es un aspecto principal a tomar en cuenta pues la aceptación social motiva y permite enmendar errores para lograr buenos resultados, que a la vez en conjunto con la parte social crean o generan un clima de interacción saludable y de apoyo mutuo en todos los sentidos, con la única prioridad de alcanzar elevados índices de calidad o mejora continua.

Factor 3: El vigor formativo y los principios éticos del profesional docente: mencionar a este tema en específico es referirse sobre todo a la competencia del profesional que con la interacción de varias capacidades y el planteamiento de pasos a seguir o metodologías estratégicas busca generar un buen servicio de calidad en general. En ese sentido, y bajo dicho contexto, el profesorado demanda 4 cualidades únicas: una adecuada formación de calidad durante el tiempo que dure la carrera, la investigación constante y la adaptabilidad a las nuevas formas de abordar la enseñanza por medio de capacitaciones; que haya siempre continuamente supervisión y acompañamiento en todas las entidades educativas para salvaguardar los principios de calidad y que los docentes sean aquellos quienes innoven en diversas de abordar el aprendizaje por medio de creación de nuevas metodologías con apoyo de las Tics.

Factor 4: Competencia de liderazgo directivo en todos los niveles. Para nadie es desconocido que existe interrelación o interdependencia entre la capacidad de gestionar y el logro de una educación de alto nivel; sin embargo es necesario para ello que el líder o directivo tenga presente 3 puntos principales: tener presente que en las instituciones se forman seres humanos, saber que los diversos objetivos en torno a la misión y visión son los que conducen la dirección de diversas acciones de todos los miembros de manera específica y en conjunto y finalmente, la capacidad de lograr construir una entidad educativa eficaz cuyo servicio se diferencie de todos ante cualquier parangón.

Factor 5: El trabajo en equipo a nivel interno y sistemático. Diversas publicaciones afirman que colaborar hacia el logro de objetivos en común garantiza mejores resultados, por lo que resulta de vital importancia un trabajo concatenado y coordinado entre todos

los miembros con un objetivo en específico; lo cual va permitir lograr la calidad a nivel del servicio y a nivel de interacción entre miembros (sistemático).

Factor 6: Los convenios entre los centros educativos y los grupos de interés. Como la educación es tarea de todos y además el logro de muchas actividades demanda atención urgente por temas de que surgieron repentinamente es menester aclarar que los principales aliados de la institución son la APAFA, la empresa y el estado; tan solo de esa manera se podrá lograr un servicio de calidad a nivel escolar.

Factor 7: El currículo del sector educativo. Así como la constitución rige como carta magna, debe de regir el currículo a nivel educativo, y en ese sentido, es ésta la que guía todo el proceso por medio de diversos alcances y brindando la finalidad última de la educación, la cual de be ser interés de todos poder lograrlo.

Factor 8: La disposición de materiales adecuados. No se puede hablar de calidad sino hay un abastecimiento de materiales que permitan facilitar el proceso educativo, un claro ejemplo de ellos es la práctica de laboratorio, pues su eficiencia depende de los materiales y la sapiencia del maestro encargado.

Factor 9: Diversidad y eficacia de la didáctica. Existe una mejor educación de calidad en cuanto al proceso abordado durante la enseñanza-aprendizaje cuando se aplica el principio de facilidad por medio de materiales y métodos adecuados, es decir, el servicio depende directamente de la metodología didáctica que se practique en las aulas de clase.

Factor 10: Otro aspecto fundamental es la premiación de los esfuerzos realizados o los logros alcanzados por medio de reconocimiento o premiaciones de tipo económico, social o administrativo (p.35)

2.2.3.3 La calidad de la educación según la Ley general de educación 28044

El MINEDU (2003), estipula en su carta magna educativa, que se alcanza la calidad cuando existe condiciones básicas a nivel estructural y se trata de manera integrada temas como la pertinencia, apertura, flexibilidad y permanencia. Ésta se percibe por medio de la acción de los miembros educativos cuando abordan problemáticas del entorno, es decir, ejercen su responsabilidad ciudadana y demuestran sus saberes prácticos de modo que también lo van afianzando más. Plasma que lograr la calidad es atender factores como:

- Las normativas establecidas para todos, en relación con los cimientos que fundamentan la educación, así como el logro del objetivo macro educativo descrito en dicho documento.

- El currículo de educación básica, generalizado a nivel nacional, concatenando los 3 niveles y atendiendo la diversidad de acuerdo al contexto de cada espacio o región y del mismo modo a nivel institucional donde se describen herramientas específicas de gestión para atender necesidades y demandas de la formación ciudadana.
- Designación de presupuesto adecuado y prudente que permita brindar al estudiante una formación de calidad preservando el tema de salubridad, alimento y designación recursos materiales para cada uno.
- Educación y competitividad del personal directivo y la plana docente de modo que se busque una gestión de calidad y logre una acción docente idónea.
- Profesionalización de futuros maestros en todos los ámbitos que éste abarca, así como la motivación debida para alcanzar un buen desempeño de los maestros a nivel nacional.
- Atención a las condiciones básicas respecto a recurso materiales y humanos; es decir se debe atender las demandas necesarias para que los profesores se desempeñen eficazmente y se logre una formación holística.
- Incentivo y motivación al tema de investigaciones en el sector educacional.
- Estructura orgánica de los centros educativos que garanticen un trabajo colaborativo en aras de un servicio educativo del más alto nivel.

2.2.3.4 Dimensiones

Palacios (2010) propone una forma de medir la calidad, para lo cual toma criterios específicos según el siguiente orden (recursos, interacción de miembros y viabilidad administrativa), los cuales son imprescindibles para abarcar la calidad en su totalidad; es decir, describe las siguientes dimensiones:

Las **instalaciones** responden a indicadores como la pulcritud, el acceso, si es seguro, cómodo y esta conservado o bien mantenido. Todas estas deben ser percibidas de manera oportuna para poder hablar de un servicio de calidad en base al tema de gestión de recursos materiales y su adecuada administración de los mismos.

Lo **personal**, corresponde a dicho criterio el tema del trato, las competencias profesionales, la motivación y la interacción saludable entre los miembros. Es decir, tiene que ver con la forma de atender o brindar el servicio, la forma de desempeñarse de cada uno de los encargados en su función, la voluntariedad para aportar apoyo o soporte ante

actividades y teniendo como principal generador de espacios o trabajos colaborativos la comunicación transparente entre los implicados.

La **organización** administrativa; pertenecen a esta dimensión el tema de horarios de atención y la ligereza de la atención ante solicitudes documentales. En consecuencia, se debe observar muy oportunamente el desempeño laboral de los administrativos en sus horas de trabajo y la celeridad con la que realizan la atención a las necesidades de los estudiantes o demás usuarios que los soliciten; brindando asesoramiento adecuado del proceso a seguir para lograr un servicio idóneo.

2.2.4 Teorías que sustentan a la calidad educativa

2.2.4.1 El modelo EFQM de Excelencia

Para Silva (2011), la EFQM (European Foundation Quality Management) es una entidad cuyo objetivo último es lograr mejores resultados con menores recursos y en el menor tiempo posible, para lo cual estipula la adecuación de los sistemas a los procesos de producción. Esta forma precisa de poder alcanzar, la calidad fue arribada en el año 1988, donde por medio de una interacción entre empresas lograron estipular los siguientes criterios para lograrlo (Maderuelo, 2002):

Liderazgo. Esta referida a la acción propia de los gerentes o directores de las entidades, la cual va permitir lograr mejores resultados. Un verdadero líder debe preocuparse por trascender en el tiempo, pero de una manera consensuada donde participen todos los sectores expresando sus opiniones y en base a ello responder a las exigencias o nuevas demandas que deberán regir el camino a seguir.

Política y estrategia. Se debe prestar especial atención a las formas establecidas de proceder y tener la capacidad de adecuarlas a los nuevos escenarios, lo cuales se logran adquiriendo nuevas políticas y aplicando nuevas estrategias que permitan corresponder o atender las necesidades o demandas actuales.

Personas. Prioriza el aprovechamiento al máximo de las potencialidades de cada miembro de modo que su evolución y capacitación debe ser constante y permanente si se desea lograr resultados más novedosos e innovadores para el bien de la institución.

Recursos y alianzas. Observa la manera como se están estableciendo diversas acciones que permitan aprovechar al máximo los recursos empresariales y cómo se está logrando el apoyo o la consecución de otros de manera externa por medio de aliados.

Procesos. Tiene que ver con la forma de actuar de manera sistematizada para atender las exigencias de todos los usuarios, así como la innovación de nuevas formas de poder abarcarlo.

Resultados relativos a los clientes. Se toma en cuenta la opinión o crítica de los que le brindan funcionalidad a la entidad por medio de su fidelización, por lo que es menester contar con libros de reclamos, encuestas frecuentes que reciban la perspectiva de la forma como se está trabajando para que en base a ello se vaya mejorando.

Resultados relativos al personal. Tal como lo menciona el criterio anterior es algo similar, solo que ya no es de manera externa sino a nivel de trabajadores o empleados de la empresa, donde se debe notar la organización, comunicación saludable y demás criterios de eficacia.

Resultados relativos a la sociedad. Evalúa el impacto social que ocasiona la entidad para con su entorno o el espacio donde se encuentra ubicado, y en lo posible la forma cómo aborda las diversas problemáticas ambientales, temas de pobreza, el aspecto educativo y bienestar general, entre otros.

Resultados clave. Se mide la eficacia, eficiencia y efectividad de la entidad a nivel de sus objetivos planeados con anterioridad, pero no solo a nivel de resultados, sino también a nivel de procesos.

2.2.4.2 Modelo de Deming

Silva (2011), precisa que la producción en un fenómeno económico sistemático, que parte desde los productores (agricultores u otros) hasta el intercambio monetario y la satisfacción de los usuarios. En tal sentido, menciona y afirma que se deben guiar todos los procesos productivos en torno a atender las demandas de los clientes, para lo cual se deben estipular ciertos criterios para poder lograrlo. Describe que para llegar a dicho fin se debe establecer formas de actuar y objetivos precisos, maneras de usar y generar información, establecimiento de estándares, capacitaciones permanentes, gestión de calidad, de control, de mejora y de resultados junto con prospectiva del futuro.

2.3. Definición de términos básicos

Calidad: Conglomerado de cualidades, características, indicadores y criterios que permite diferenciar del resto de entidades, personas u empresas en relación a sus semejantes (DRAE, 2014).

Calidad educativa: Tiana, mencionado por Díaz (2010) afirma que es la que se logra cuando se han cumplido con las metas planteadas para un determinado tiempo y en un contexto real.

Educación: Imaginario (2019), menciona que es una forma de transmisión de saberes, experiencia, costumbres y formas de actuar o comportarse de un conjunto de personas hacia otras que están en una transición formativa.

Trabajo en equipo: Es aquella forma de interactuar de manera armónica y colaborativa como parte de un grupo pequeño, donde la finalidad última es lograr lo planificado institucionalmente (Betelú, Campion, y Massart, 2002)

CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito y condiciones de la investigación

3.1.1 Contexto de la investigación

La IE “Santo Toribio” se encuentra en el distrito y provincia de Rioja, región San Martín. Dicho lugar está a altitud de 843 msnm. Tiene un relieve variado, con un clima templado que oscila entre 19°C por las mañanas y 29°C por las tardes. Las personas de dicho pujante distrito, en su mayoría se dedican al tema agrícola, al comercio, a la ganadería, entre otros. Se caracteriza por ser una localidad atractiva por sus centros turísticos.

3.1.2 Periodo de ejecución

El tiempo usado para la aplicación de las actividades propuestas en el proyecto fue de 8 meses y se trabajó de acuerdo a cada objetivo.

3.1.3 Autorizaciones y permisos

Se solicitó autorización por medio de una solicitud al señor director de la IE “Santo Toribio” de Rioja; el cual nos autorizó la aplicación del proyecto, en coordinación con los trabajadores para la aplicación de 2 cuestionarios.

3.1.4 Control ambiental y protocolos de bioseguridad.

El estudio desarrollado se ejecutó sin generar daños ambientales que afecten a la sociedad, se actuó de acuerdo a los protocolos establecidos por el gobierno central.

3.1.5 Aplicación de principios éticos internacionales.

Tomando como referencia a las normativas actuales establecidas, el investigador garantiza que se las tomó en cuenta para ser más objetivos de modo que se alcancen resultados fiables, donde se adjuntó ideas de otros autores, pero de manera correcta respetando su autoría y sin alterar la idea del mismo. Durante la aplicación de la encuesta se consideró el respeto y la no discriminación como principios fundamentales, ya que se debe preservar dichas condiciones y más bien valorar el tema de diferencias para poder convivir mejor. Por último, se utilizó todos los principios de seguridad establecidos, de modo que se preserve la vida y la salud de los implicados e incluso de autor del proceso.

3.2. Sistema de variables

3.2.1 Variables principales

Variable 1: Trabajo en equipo.

Variable 2: Calidad educativa.

3.2.2 Variables secundarias

No existió variables secundarias

Tabla 1

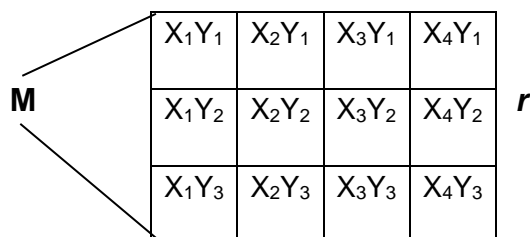
Descripción de variables por objetivos: general y específicos

Objetivo general: Establecer la relación que existe entre el trabajo en equipo y la calidad educativa, en la Institución Educativa "Santo Toribio" de Rioja, 2021			
Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Se efectuará la relación entre el trabajo en equipo y la calidad educativa	Los cuestionarios están estructurados de acuerdo a los indicadores del trabajo en equipo y la calidad educativa	Cuestionarios	Bueno Regular Malo
Objetivo específico Nº 1: Determinar el nivel del trabajo en equipo en la Institución Educativa "Santo Toribio" de Rioja, 2021			
Variable abstracta	Variable abstracta	Medio de registro	Unidad de medida
Se determinará el nivel del trabajo en equipo	El cuestionario está estructurado de acuerdo a los indicadores del trabajo en equipo	Cuestionario	Bueno Regular Malo
Objetivo específico Nº 2: Determinar el nivel de la calidad educativa en la Institución Educativa "Santo Toribio" de Rioja, 2021			
Variable abstracta	Variable abstracta	Medio de registro	Unidad de medida
Se determinará el nivel de la calidad educativa	El cuestionario está estructurado de acuerdo a los indicadores de la calidad educativa	Cuestionario	Bueno Regular Malo
Objetivo específico Nº 3: Establecer la relación que existe entre las dimensiones del trabajo en equipo y las dimensiones de la calidad educativa, en la Institución Educativa "Santo Toribio" de Rioja, 2021			
Variable abstracta	Variable abstracta	Medio de registro	Unidad de medida
Se efectuará la relación entre las dimensiones del trabajo en equipo y las dimensiones de la calidad educativa	El cuestionario está estructurado de acuerdo a los indicadores de las dimensiones del trabajo en equipo y las dimensiones de la calidad educativa	Cuestionarios	Bueno Regular Malo

3.3. Procedimiento de la investigación

Se utilizó para arribar al logro del objetivo estipulado una metodología, pues se centró en la consigna de arribar a determinar la relación del trabajo en equipo y la calidad educativa,

pero tomando en cuenta las diversas dimensiones que contemplan cada una de ellas a nivel de los recursos humanos de la I.E Santo Toribio. Tuvo un nivel **correlacional**, porque, se estableció relaciones entre las variables en estudio. El estudio correlacional es una forma precisa de medir cómo se comportan las 2 o más variables además de, medir la relación entre ellas; las mismas que son especificadas en forma de posibles respuestas que pasan por experimentación (Hernández, et al (2003) p. 121); el esquema fue el siguiente:



Dónde:

M: Es la muestra

X: **Trabajo en equipo**

X₁: Liderazgo

X₂: Comunicación

X₃: Felicitación personal

X₄: Creatividad racional

Y: **Calidad educativa**

Y₁: Instalaciones

Y₂: Personal

Y₃: Organización

γ : Señala la relación entre el trabajo en equipo y la calidad educativa, y sus dimensiones respectivas.

Se determinó como muestra representativa a la mitad de toda la población de estudio, lo cual lo constituyeron 23 trabajadores de la IE "Santo Toribio" de Rioja, tal como se expresa a continuación:

Tabla 2

Muestra

Trabajadores de la I.E Santo Toribio	Varones		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Total	13	57	10	43	23	100

Fuente: CAP – I.E Santo Toribio

3.3.1. Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el trabajo en equipo y la calidad educativa, en la I.E “Santo Toribio” de Rioja, 2021.

Descripción de procedimientos

Se aplicó un cuestionario a los trabajadores para evaluar el trabajo en equipo, así como también se aplicará un cuestionario para evaluar la calidad educativa y medir la relación entre ellas.

Se realizó el procesamiento de datos obtenidos por medio de la prueba de *Pearson* con el fin de medir la relación, el cual se realizó por medio del programa SPSS V. 27.

Se procedió a contrastar la hipótesis por medio del Coeficiente de Correlación de Pearson, dado que la prueba de homogeneidad de Shapiro-Wilk para datos menores a 50 fue en la variable Trabajo en equipo superior al 5% ($p\text{-valor}=0.157>0.05$) y en la variable Calidad educativa fue inferior al 5% ($p\text{-valor}=0.035<0.05$), por lo que se decidió que los datos no tienen una distribución normal, tal como lo evidencia la siguiente tabla.

Tabla 3

Prueba de normalidad

Variables	Estadístico	Shapiro-Wilk		
		gl	Sig.	Decisión
Trabajo en equipo	0.960	23	0.157	Acepta H_0
Calidad educativa	0.942	23	0.035	Rechaza H_0

Nota: Sig. > 0.05; normal

3.3.2. Objetivo específico 1.

Determinar el nivel del trabajo en equipo, en la Institución Educativa “Santo Toribio” de Rioja, 2021.

Descripción de procedimientos

Se aplicará un cuestionario a los trabajadores para evaluar el trabajo en equipo.

Se realizó el procesamiento de datos obtenidos por medio de la prueba de *Pearson* con el fin de medir la relación, el cual se realizó por medio del programa SPSS V. 27.

3.3.3. Objetivo específico 2.

Determinar el nivel de la calidad educativa, en la Institución Educativa “Santo Toribio” de Rioja, 2021.

Descripción de procedimientos

Se aplicará un cuestionario a los trabajadores para medir la calidad educativa.

Se realizará el procesamiento de datos obtenidos con el coeficiente de *correlación de Pearson* para determina la relación existente, a través del SPSS V. 27.

3.3.4. Objetivo específico 3.

Determinar la relación que existe entre las dimensiones del trabajo en equipo y las dimensiones de la calidad educativa, en la Institución Educativa “Santo Toribio” de Rioja, 2021.

Descripción de procedimientos

Se aplicará un cuestionario a los trabajadores para evaluar las dimensiones del trabajo en equipo y las dimensiones de la calidad educativa y realizar la relación entre éstas.

Se realizó el procesamiento de datos obtenidos por medio de la prueba de *Pearson* con el fin de medir la relación, el cual se realizó por medio del programa SPSS V. 27.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultados

Tabla 4

Resultados del trabajo en equipo en la Institución Educativa “Santo Toribio” de la Provincia de Rioja, 2021

Nº Partic.	Trabajo en equipo									
	Liderazgo		Comunicac.		Felicita- personal		Creativ. racional		Total (General)	
	Σ	Nivel	Σ	Nivel	Σ	Nivel	Σ	Nivel	Σ	Nivel
1	2	Regular	6	Bueno	9	Malo	12	Regular	49	Regular
2	6	Bueno	18	Bueno	16	Bueno	17	Bueno	67	Bueno
3	1	Regular	11	Regular	10	Malo	11	Regular	43	Regular
4	1	Malo	8	Malo	8	Malo	10	Malo	35	Malo
5	2	Regular	13	Regular	14	Regular	10	Malo	49	Regular
6	3	Regular	10	Malo	12	Regular	13	Regular	48	Regular
7	6	Bueno	17	Bueno	16	Bueno	18	Bueno	67	Bueno
8	3	Regular	12	Regular	11	Regular	13	Regular	49	Regular
9	1	Malo	9	Malo	9	Malo	10	Malo	36	Malo
10	1	Regular	12	Regular	12	Regular	10	Malo	45	Regular
11	2	Regular	11	Regular	10	Malo	13	Regular	46	Regular
12	1	Regular	10	Malo	8	Malo	9	Malo	38	Malo
13	3	Regular	14	Regular	12	Regular	13	Regular	52	Regular
14	1	Malo	9	Malo	10	Malo	9	Malo	36	Malo
15	8	Bueno	15	Regular	17	Bueno	16	Bueno	66	Bueno
16	2	Regular	13	Regular	12	Regular	11	Regular	48	Regular
17	0	Malo	9	Malo	10	Malo	10	Malo	39	Malo
18	2	Regular	11	Regular	10	Malo	8	Malo	41	Regular
19	2	Regular	15	Regular	16	Bueno	16	Bueno	59	Regular
20	1	Regular	9	Malo	12	Regular	13	Regular	45	Regular
21	0	Malo	12	Regular	6	Malo	7	Malo	35	Malo
22	2	Regular	13	Regular	10	Malo	14	Regular	49	Regular
23	1	Regular	12	Regular	11	Regular	14	Regular	48	Regular

Fuente: Cuestionario de opinión sobre trabajo en equipo aplicado a los trabajadores de la I.E “Santo Toribio” de Rioja, 2021.

Tabla 5

Resultados de la calidad educativa en la I.E “Santo Toribio” de la Provincia de Rioja, 2021

Nº Partic.	Calidad educativa							
	Instalaciones		Personal		Organización		Total (General)	
	Σ	Nivel	Σ	Nivel	Σ	Nivel	Σ	Nivel
1	11	Regular	17	Bueno	11	Regular	39	Regular
2	17	Bueno	17	Bueno	15	Regular	49	Bueno
3	10	Malo	10	Malo	11	Regular	31	Regular
4	8	Malo	9	Malo	9	Malo	26	Malo
5	13	Regular	12	Regular	10	Malo	35	Regular
6	12	Regular	9	Malo	13	Regular	34	Regular
7	18	Bueno	16	Bueno	17	Bueno	51	Bueno
8	12	Regular	11	Regular	10	Malo	33	Regular
9	8	Malo	11	Regular	9	Malo	28	Malo
10	10	Malo	10	Malo	13	Regular	33	Regular
11	13	Regular	13	Regular	9	Malo	35	Regular
12	13	Regular	9	Malo	11	Regular	33	Regular
13	12	Regular	13	Regular	13	Regular	38	Regular
14	9	Malo	8	Malo	9	Malo	26	Malo
15	17	Bueno	14	Regular	18	Bueno	49	Bueno
16	11	Regular	14	Regular	13	Regular	38	Regular
17	9	Malo	10	Malo	9	Malo	28	Malo
18	10	Malo	10	Malo	8	Malo	28	Malo
19	14	Regular	14	Regular	18	Bueno	46	Bueno
20	14	Regular	11	Regular	10	Malo	35	Regular
21	9	Malo	12	Regular	8	Malo	29	Malo
22	11	Regular	12	Regular	11	Regular	34	Regular
23	12	Regular	11	Regular	13	Regular	36	Regular

Fuente: Cuestionario de opinión sobre calidad educativa aplicado a los trabajadores de la I.E “Santo Toribio” de Rioja, 2021.

Tabla 6

Relación entre el trabajo en equipo y la calidad educativa en la I.E “Santo Toribio” de la Provincia de Rioja, 2021

Coefficiente de correlación (γ)	Parámetro	Significancia	Nivel de significancia/Probabilidad de error
0,97	Correlación positiva muy fuerte	$p = 0,000$	1% / 0,01

Fuente: Datos de los cuadros 4 y 5 procesados según coeficiente de correlación de Pearson.

Análisis

En la Tabla 6, observamos la significancia $p = 0,000$, según este valor arrojado es de 0,97 es decir, es significativo a un nivel de 0,01 de probabilidad de error, como se observa $p < 0,01$; entonces existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la calidad educativa en la I.E Santo Toribio de Rioja, 2021.

Tabla 7

Nivel del trabajo en equipo en la Institución Educativa “Santo Toribio” de la Provincia de Rioja, 2021

Intervalo	Nivel	f_i	%
61 - 80	Bueno	3	13,04
41 - 60	Regular	14	60,87
00 - 40	Malo	6	26,09
	Total	23	100

Fuente: Datos de la Tabla 4.

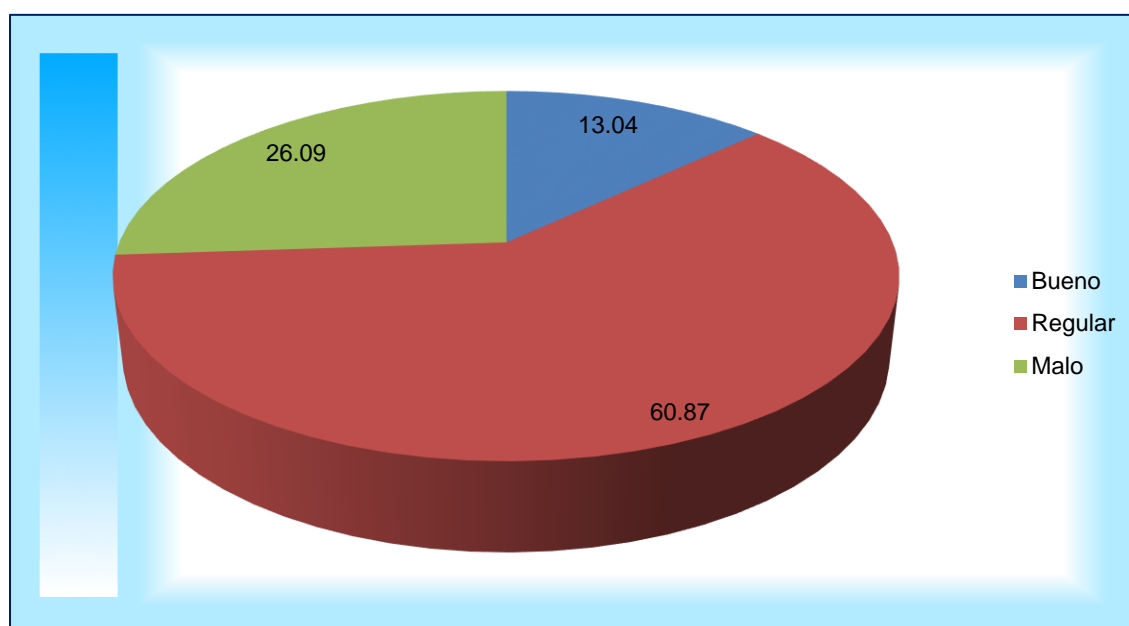


Figura 1.

Nivel del trabajo en equipo en la Institución Educativa “Santo Toribio” de la Provincia de Rioja, 2021

Fuente: Datos de la Tabla 7.

Análisis

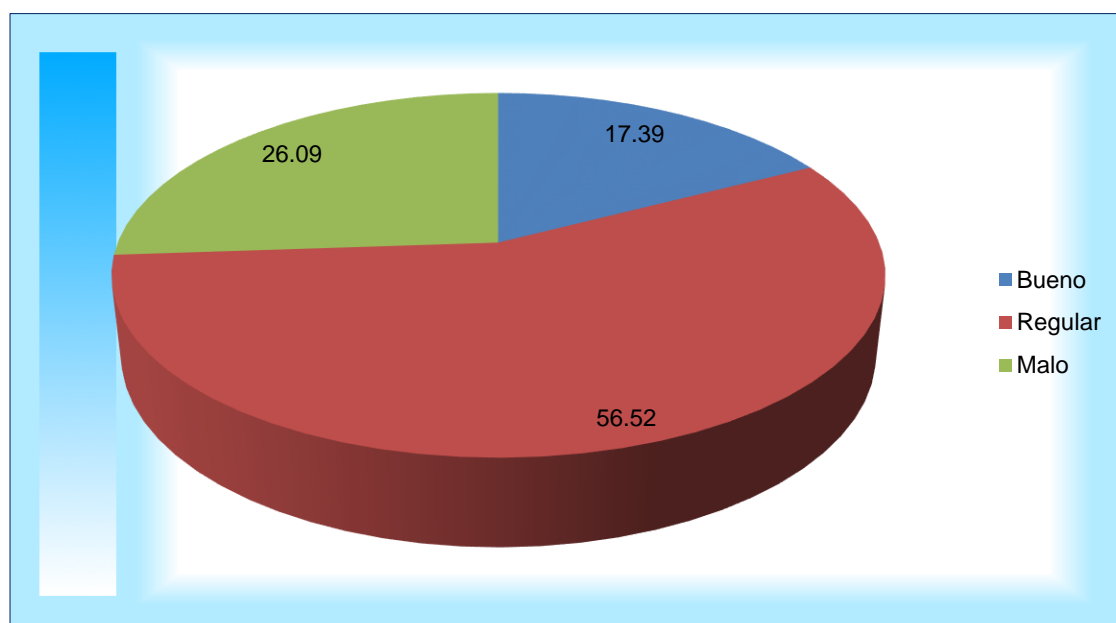
En la tabla 7 y figura 1, observamos respecto a la primera variable que en la I.E “Santo Toribio” de Rioja, evidencia un nivel bueno en relación a la perspectiva del 13,04% de los miembros elegidos, el 60,87% expresan que el nivel de trabajo en equipo es regular y el 26,09% lo perciben que el trabajo en equipo es malo.

Tabla 8

Nivel de la calidad educativa en la Institución Educativa "Santo Toribio" de la Provincia de Rioja, 2021

Intervalo	Nivel	f_i	%
61 - 80	Bueno	4	17,39
41 - 60	Regular	13	56,52
00 - 40	Malo	6	26,09
Total		23	100

Fuente: Datos de la Tabla 5.

**Figura 2.**

Nivel de la calidad educativa en la Institución Educativa "Santo Toribio" de la Provincia de Rioja, 2021

Fuente: Datos de la Tabla 12

Análisis

En la tabla 8 y figura 2, podemos observar que la calidad educativa en la I.E "Santo Toribio" de Rioja, está en nivel bueno según la percepción del 17,39% de los trabajadores, el 56,52% que están en un nivel regular respecto a la calidad educativa y el 26,09% consideran que la calidad educativa es mala.

Tabla 9

Relación entre las dimensiones del trabajo en equipo y las dimensiones de la calidad educativa en la Institución Educativa "Santo Toribio" de la Provincia de Rioja, 2021

Trabajo en equipo	Calidad educativa								
	Instalaciones			Personal			Organización		
	(γ)	p	α	(γ)	p	α	(γ)	p	α
Liderazgo	0,88	0,000	1%	0,66	0,001	1%	0,73	0,000	1%
Comunicación	0,69	0,000	1%	0,89	0,000	1%	0,71	0,000	1%
Felicitación personal	0,79	0,000	1%	0,50	0,015	5%	0,84	0,000	1%
Creatividad racional	0,80	0,000	1%	0,63	0,000	1%	0,81	0,000	1%

Fuente: Datos de las Tablas 4 y 5, procesados según coeficiente de correlación de Pearson.

Análisis

En la Tabla 9 observamos:

- La significancia $p = 0,000$, según este valor, el coeficiente 0,88; 0,66; 0,73 es significativo a un nivel de 0,01 de probabilidad de error, como se observa $p < 0,01$; entonces existe relación significativa entre el liderazgo con las instalaciones, el personal y la organización respectivamente.
- La significancia $p = 0,000$, según este valor, el coeficiente 0,69; 0,89 y 0,71; es significativo a un nivel de 0,01 de probabilidad de error, como se observa $p < 0,01$; entonces existe relación significativa entre la comunicación con las instalaciones, el personal y la organización.
- La significancia $p = 0,000$, según este valor, el coeficiente 0,79; 0,50 y 0,84 es significativo a un nivel de 0,01 de probabilidad de error, como se observa $p < 0,01$; entonces existe relación significativa entre la felicitación personal con las instalaciones, el personal y la organización.
- La significancia $p = 0,000$, según este valor, el coeficiente 0,80; 0,63 y 0,81 es significativo a un nivel de 0,01 de probabilidad de error, como se observa $p < 0,01$; entonces existe relación significativa entre la creatividad racional con las instalaciones, el personal y la organización.

En consecuencia, con estos resultados obtenidos se ha evidenciado de que hay o se muestra una relación significativa entre el trabajo en equipo y la calidad educativa en la I.E "Santo Toribio" de la provincia de Rioja, 2021, confirmándose la hipótesis alterna planteada.

4.2 Discusión

El estudio abordado y trabajado en torno a su objetivo general, se ha encontrado que la significancia $p = 0,000$, según este valor, el coeficiente de correlación 0,97 es significativo a un nivel de 0,01 de probabilidad de error. Como se observa $p < 0,01$; entonces existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la calidad educativa en la I.E Santo Toribio de Rioja, 2021. Dichas conclusiones y hallazgos concuerdan con lo expresado por Casanova (2020), quien encontró que hay una relación directa, positiva y moderada entre dichas variables mencionadas en el estudio, donde arrojaron una correlación de Pearson equivalente a $r = 0.414$. Así también, Albornoz (2018), en su estudio realizado, obtuvo que existe un nivel de significancia cuyo valor es 0,016 lo cual evidencia que existe una relación significativa entre la calidad de la educación brindada y la forma de trabajar que tienen los miembros que conforman las casas de estudio.

En cuanto al nivel del trabajo en equipo, se obtuvo que, se encontró en nivel regular de desde la perspectiva del 60,87% de empleados, el 13,04% afirman que existe trabajo en equipo en un nivel bueno y el 26,09% opinan que el trabajo en equipo es malo. Los resultados obtenidos, los corrobora Puertas (2019), pues en su estudio logró observar que más de la mitad de profesores evaluaban la forma de trabajar en equipo como regular, el 30% lo expresaron que existe un nivel deficiente y solo el 15% de profesores opinaron o expresaron que existe un muy buen trabajo en equipo dentro de la organización.

Así también, en cuanto al nivel de la calidad educativa como segunda variable se obtuvo que, el 56,52% expresan que se logró un nivel regular; el 17,39% de empleados, opinan que se llegó a un nivel bueno y el 26,09% lo percibieron que se alcanzó una calidad educativa mala. Dichos resultados guardan estrecha relación con León (2019), quien obtuvo que el 55,4% de los participantes expresaron que en cuanto a la calidad educativa está en un nivel regular. Así también concordamos con Culqui (2021), cuyos resultados obtenidos fueron que el 52 % de trabajadores, lo percibieron en un nivel regular respecto a la calidad educativa.

Finalmente, en cuanto a la relación de las dimensiones del trabajo en equipo, con la calidad educativa, se obtuvo que: Existe una relación significativa entre las dimensiones: Liderazgo, comunicación, felicitación personal y creatividad racional del trabajo en equipo con la calidad educativa en los trabajadores de la I.E "Santo Toribio" de Rioja. Estos hallazgos concuerdan con encontrados por Guerrero y Ordaya (2018), quienes en su estudio evidenciaron que existe relación directa y positiva entre el trabajo en equipo y las dimensiones del desempeño docente a nivel de sus dimensiones diversificación del

currículo, la planeación y el control de 0.387; 0.451; y, 0.496 respectivamente. En base a todos los resultados contrastados y validados el estudio en mención se le encuentra como válida.

CONCLUSIONES

1. La relación es significativa entre el trabajo en equipo y la calidad educativa en la I.E Santo Toribio de Rioja, 2021, dado que el coeficiente de correlación fue de 0,97 con $p = 0,000$ y nivel de 0,01 de probabilidad de error. Es decir, hay una influencia entre ambas variables. Además, se encontró que: de los 23 trabajadores participantes, 3 perciben un nivel bueno de trabajo en equipo, 14 perciben un nivel regular y 6 perciben un nivel malo. En cuanto a la calidad educativa, 4 perciben un nivel bueno, 13 un nivel regular y 6 un nivel malo. En este sentido, según la teoría de Meredith (1993), que el trabajo en equipo es donde cada miembro desempeña más de un rol de manera específica, los mismos que dependen de factores como el desarrollo personal, las actitudes adquiridas y las diversas habilidades desarrolladas; y éstos en término generales dependen más directamente de los principios morales con los que se cuenta y toda las capacidades o pericia adquirida por medio de la experiencia durante todo el trajinar diario.
2. El trabajo en equipo se presenta en nivel regular de acuerdo a la perspectiva del 60,87% de los trabajadores; el 13,04% perciben que existe trabajo en equipo en un nivel bueno; y, el 26,09% consideran que el trabajo en equipo es malo. Por su parte, Betelú, Campion y Massart (2002) indican que trabajar en equipo es establecer relaciones sociales saludables y de apoyo entre todos, pues éstas inciden positivamente en el logro de las metas. En este sentido se evidencia que en dicha institución no se encuentra en óptimas condiciones.
3. El cuanto a la calidad educativa el 56,52% perciben un nivel regular; el 17,39% de los trabajadores, perciben que existe un nivel bueno y el 26,09% consideran que la calidad educativa es mala. Tiana, citado por Díaz (2010) quien afirma que se evidencia la calidad cuando se cumplen oportunamente las metas institucionales propuestas para un determinado tiempo. En este sentido se puede apreciar que la calidad educativa no está en condiciones deseables.
4. Finalmente, la relación de las dimensiones del trabajo en equipo: Liderazgo, comunicación, felicitación personal y creatividad racional están relacionados directa y significativamente con la calidad educativa en los trabajadores de la I.E "Santo Toribio" de Rioja.

RECOMENDACIONES

1. A la UGEL Rioja, brindar soporte a la I.E “Santo Toribio” de Rioja, para ejecución de talleres de capacitación sobre trabajo en equipo y calidad educativa, que son de vital importancia para un buen desarrollo organizacional.
2. A los directivos de la I.E “Santo Toribio” de Rioja, realizar Grupos de Interaprendizaje para abordar temas sobre cómo llevar a cabo un adecuado e idóneo trabajo en equipo, con los miembros de dicha institución.
3. Al señor director de la I.E “Santo Toribio” de Rioja, ejecutar programas de capacitación y/o actualización sobre calidad educativa, para poder elevar el nivel en este tema, en dicha Institución.
4. A todos los trabajadores de la Institución Educativa “Santo Toribio” de Rioja, comprometerse unánimemente para elevar el nivel de las dimensiones del trabajo en equipo y la calidad educativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albornoz (2018). *Gestión educativa y calidad educativa en la Institución Educativa Inicial N° 523– Copa - Cajatambo 2016*. [tesis de maestría, Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión. Lima].
- Areche (2013). *La gestión institucional y la calidad del servicio educativo según la percepción de los docentes y los padres de familia del Colegio María Auxiliadora de Huamanga, Ayacucho*. Universidad Mayor de San Marcos.
- Balarezo (2014). *La comunicación organizacional interna e incidencia n el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive*. [tesis de maestría].
- Barriga, A. y Hernández, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Capítulo 5: Estrategias para la promoción de aprendizajes significativos*. México: Mc Graw-Hill ED 2.
- Behar, D. S. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.
- Benavides, L. H. (2011). *Gestión, liderazgo y valores en la administración de la Unidad Educativa “San Juan de Bucay” del Canton General Antonio Elizalde (Bucay). Durante Periodo 2010 -2011*. [tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador].
- Betelú, S., Campion, F. y Massart, M. (2002). *Técnicas de trabajo en equipo Facultad de Ciencias Económicas*. Universidad de Buenos Aires. Argentina
- Bunge, M. (1982). *La ciencia su método y filosofía*. Buenos Aires. Edit. Siglo XX.
- Casanova (2020). *Trabajo en equipo y Relaciones Interpersonales en los docentes de la I.E. N° 80820 "Víctor Larco" en Trujillo, 2020*. [tesis de maestría, UCV-Trujillo].
- Castillo (2019). *Calidad educativa y satisfacción de los usuarios de la institución educativa “Internacional Elim” – Cercado de Lima en el 5° año de Educación Secundaria*. [tesis de maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima].
- Deen, N. (1990). *Leerlingbegeleiding: Waarpraten we eigenlijk over?* Samenwijs 4: 300-301.
- De La Orden H., A. (1981). *Evaluación del aprendizaje y calidad de la educación. La calidad de la educación. Exigencias científicas y condicionamientos individuales*. Escuela Asturiana de Estudios Hispánicos. Consejo Superior de Investigación Científica, pp. 111-119.
- Delgado, F. (2016). *Relación entre trabajo en equipo y clima organizacional en la Institución Educativa N° 00925 de "Santa Isabel", distrito de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, región San Martín, 2015*. Universidad César vallejo.
- Díaz, (2010). *Estrategias Docentes para un aprendizaje Significativo*. Editorial Mc Graw-Hill.

- Dyer, W. (1997). *Formación de equipos, serie del desarrollo Organizacional. Problemas y alternativas* – 2ª edición. México.
- Dyer, W. (2003). *Formación de equipos, serie del desarrollo Organizacional. Problemas y alternativas* – 3ª edición. México.
- Diccionario de la Real Academia Española (2014). *Diccionario de la Lengua Española*. 24º edición Madrid: Espasa, Calpe.
- Fainstein, H. (1997). *La gestión de equipos eficaces*, Buenos Aires: Macchi.
- Fischman, D. (2000). *El espejo del Líder: Técnicas participativas para la educación popular*. Santiago de Chile.
- French, W. (1995). *Desarrollo Organizacional Aportaciones de las ciencias de la conducta para el Mejoramiento de la organización*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- García, Juárez y Salgado (2018). *Gestión escolar y calidad educativa*. Tesis de maestría. Universidad Autónoma de Tlaxcala. México.
- García (2016). *El derecho a la educación de las adolescentes de 12 a 17 años en zonas rurales. Análisis bajo el enfoque de derechos de la Estrategia Centros Rurales de Formación en Alternancia*. Tesis de grado.
- García H., V. (1982). *La calidad de la educación, trabajo y libertad*. Madrid: Dossar.
- Giraldo, P.A; Monroy, F.J. y Santamaría, L.X. (2019). *Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral*. Tesis de Licenciatura. Universidad Católica de Colombia. Bogotá – Colombia.
- Guerrero y Ordaya (2018). *Trabajo en equipo y su relación con el desempeño docente en la institución educativa de Pampa del distrito Eleazar Guzmán Barrón, 2018*. Tesis de Licenciatura. Universidad Peruana Unión. Lima – Perú.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 5ta. Edic. Colombia. Edit. Hill Interamericana de México S.A. de C.V.
- Hersey, P., Blanchard, K.H. (1997). *So you want to know leader ship style*. Training & Development Journal, Vol. 28(2). p 22-37.
- IIPE Buenos Aires – Unesco (2000). *Gestión educativa estratégica*. Buenos Aires: Paginar.
- Jaramillo (2012). *El trabajo en equipo*. Universidad Nacional de San Agustín.
- Katzenbach, J. R. y Smith, D. K. (2001). *El poder y la potencia de los equipos*. São Paulo: Makron.
- Keith, D. (2004). *The influence of large-scale wind power on global climate*. PNAS, Proceedings of the National Academy of Sciences Vol. 101. Nº 46. 16115-16120.
- León (2019). *Desempeño docente y calidad educativa desde la percepción del estudiante en la Institución Educativa Nº 81608 “San José”, La Esperanza, 2019*. Tesis de maestría. Universidad César vallejo. Trujillo – Perú.

- Leyva (2014). *Estrategias para fortalecer el trabajo en equipo de las docentes del nivel de preescolar del Gimnasio Campestre Cristiano. Universidad de la Sabana. Chia – Cundinamarca.*
- Martínez, O. (2005). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores. Madrid: Díaz de Santos.*
- Martínez, Y. (2009). *Estrategias de comunicación. México, DF. Editorial McGraw-Hill.*
- Meredith Belbin. (1993). *Roles de Equipo en el trabajo.*
- MINEDU (2013). *Ley General de Educación 28044. Lima – Perú.*
- Ovejero, A. (1999). *El Aprendizaje Cooperativo: Una alternativa eficaz a la enseñanza tradicional. Barcelona. PPU.*
- Ovejero B, A. (2010). *Aprendizaje cooperativo: Una eficaz aportación de la psicología social a la escuela del siglo XXI. Psicothema. 5 (Extra 1) 373-391.*
- Palma (2014). *La comunicación organizacional y el trabajo en equipo en docentes de las Instituciones Educativas estatales del distrito de Barranca, 2014. Universidad César Vallejo.*
- Puertas (2019). *Habilidades Directivas y el Trabajo en Equipo Docente de Instituciones Educativas Privadas del Nivel Inicial - Sector Noreste Trujillo, 2019. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Trujillo – Perú.*
- Radic (2017). *Sistema de evaluación y mejora de la calidad educativa. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Madrid. España.*
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1987). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica: aplicados a la Psicología, Educación y Ciencias Sociales. Lima.*
- Schmelkes, S. (1995). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. Biblioteca para la actualización del maestro. México: Sep.*
- Senlle, A. & Gutiérrez, N. (2005). *Calidad en los servicios educativos. España: Ediciones Díaz de Santos.*
- Siguntay (2015). *Trabajo en equipo – logro individual y su influencia en el logro de aprendizajes y productos notables. Universidad Rafael Landívar Quetzal – Tenango.*
- Silva, J (2011). *Estrategia de Aprendizaje de Equipo Cooperativo como un Método de Enseñanza para Facilitar la Participación y el Aprendizaje Significativo en la Asignatura de Historia de Venezuela del Décimo Semestre de Parasistema Nocturno del Instituto Privado Caracas de Mar. Trabajo de Grado no publicado, presentado como requisito parcial para optar al grado de Magister en el Instituto Pedagógico "José Manuel Siso Martínez".*
- Toro (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones. Tesis. Universidad Militar Nueva Granada. Colombia.*

Webgrafía

- Díaz F., F. (2010). *Validación de un instrumento para evaluar la calidad del servicio que brindan instituciones educativas parroquiales*. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2409/1/Diazff.pdf>
- García, A. (2016). *El derecho a la educación de las adolescentes de 12 a 17 años en zonas rurales*. Recuperado de tesis.pucp.edu.pe/repositorio/.../GARCIA_ARCIA_GABRIELA_DERECHO.pdf
- Illesca P, M. C. G., Mirtha; Diener O, Wilfred. (2006). *Calidad en la formación de profesionales*. En <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol312006/art3106b.htm>.
- Imaginario, A. (2019). *Educación*. En: *Significados.com*. Disponible en: <https://www.significados.com/educacion/> Consultado: 6 de febrero de 2021, 00:27 am.
- Maderuelo, J.A. (2002). *Gestión de la calidad total. El modelo EFQM de excelencia*. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1131-57682002001000004
- Palacios G., J.L. (2010). *Dimensiones de la calidad percibida en servicios educativos: determinación empírica mediante una escala de valoración del servicio*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3341219.pdf>
- Silva M., R. (2011). *La calidad total en organizaciones y entornos complejos: análisis en una aerolínea de bandera*. Recuperado de https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/9300/48695_silva_maranhao_roncalli.pdf?sequence=1.
- Villaverde, J.C.G. (2012). *Propuesta de implementación de los 14 principios del Dr. Deming en una empresa de envases y envolturas plásticas* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. San Miguel – Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4478/VILLAVERDE_JESUS_PRINCIPIOS_DEMING.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Trabajo en equipo y la calidad educativa en la Institución Educativa “Santo Toribio” de la provincia de Rioja, 2021

Realidad problemática	Formulación del Problema	Justificación	Objetivos General y específicos	Hipótesis	Variables	Metodología														
<p>En la I.E. “Santo Toribio” de la provincia de Rioja, se observa que los trabajadores tienen dificultades en cuanto al trabajo en equipo y al desarrollo de la calidad educativa, generando ciertas deficiencias en dicha I.E.</p>	<p>General: ¿Cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y la calidad educativa de la Institución Educativa “Santo Toribio” de la provincia de Rioja, 2021?</p> <p>Específicos: ¿Cuál es el nivel del trabajo en equipo de la institución educativa “Santo Toribio” de la provincia de Rioja, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de la calidad educativa en la institución educativa “Santo Toribio” de la provincia de Rioja, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones del trabajo en equipo: Liderazgo, comunicación, felicitación personal y creatividad racional con las dimensiones de la calidad educativa: Instalaciones, personal y organización, de la institución educativa “Santo Toribio” de la provincia de Rioja, 2021?</p>	<p>El presente, se justifica su ejecución porque se enmarca en la necesidad de solucionar en parte a uno de los problemas comunes en las II.EE. que es sobre el trabajo en equipo y la calidad educativa. Los beneficiarios directos serán los trabajadores de la Institución Educativa “Santo Toribio” de la provincia de Rioja; lo cual trascenderá a otras II.EE. análogas de la región.</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la calidad educativa de la Institución Educativa “Santo Toribio” de la provincia de Rioja, 2021.</p> <p>Específicos: a) Identificar el nivel del trabajo en equipo de la institución educativa “Santo Toribio” de la provincia de Rioja, 2021 b) Identificar el nivel de la calidad educativa en la institución educativa “Santo Toribio” de la provincia de Rioja, 2021 c) Establecer la relación que existe entre las dimensiones del trabajo en equipo: Liderazgo, comunicación, felicitación personal</p>	<p>Hipótesis de investigación: H₁: El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la calidad educativa de la Institución Educativa “Santo Toribio” de la provincia de Rioja, 2021</p> <p>Hipótesis específicas: H_{1.1}: El nivel del trabajo en equipo de la institución educativa “Santo Toribio” de la provincia de Rioja, 2021, es regular. H_{1.2}: El nivel de la calidad educativa de la institución educativa “Santo Toribio” de la provincia de Rioja, 2021, es regular. H_{1.3}: Las dimensiones del trabajo en equipo: Liderazgo, comunicación, felicitación personal y</p>	<p>Variable 1: Trabajo en equipo</p> <p>Dimensiones: - Liderazgo - Comunicación - Felicitación personal - Creatividad racional</p> <p>Variable 2: Calidad educativa</p> <p>Dimensiones - Instalaciones - Personal - Organización</p>	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo - correlacional</p> <p>Diseño de Investigación: Correlacional, estos diseños describen relaciones entre conceptos o variables en un momento determinado. Hernández, Fernández y Baptista, (2014). El diagrama es el siguiente:</p> <div style="text-align: center;"> <table border="1"> <tr> <td rowspan="3" style="padding-right: 10px;">M</td> <td rowspan="3" style="padding-right: 10px;">r</td> <td>X₁Y₁</td> <td>X₂Y₁</td> <td>X₃Y₁</td> <td>X₄Y₁</td> </tr> <tr> <td>X₁Y₂</td> <td>X₂Y₂</td> <td>X₃Y₂</td> <td>X₄Y₂</td> </tr> <tr> <td>X₁Y₃</td> <td>X₂Y₃</td> <td>X₃Y₃</td> <td>X₄Y₃</td> </tr> </table> </div> <p>Dónde: M : Muestra X : Trabajo en equipo X₁ : Liderazgo X₂ : Comunicación X₃ : Felicitación personal X₄ : Creatividad racional r : Relación entre variables y dimensiones Y : Calidad educativa. Y₁ : Instalaciones Y₂ : Personal Y₃ : Organización</p> <p>Población Trabajadores de la Institución Educativa “Santo Toribio” de la provincia de Rioja.</p>	M	r	X ₁ Y ₁	X ₂ Y ₁	X ₃ Y ₁	X ₄ Y ₁	X ₁ Y ₂	X ₂ Y ₂	X ₃ Y ₂	X ₄ Y ₂	X ₁ Y ₃	X ₂ Y ₃	X ₃ Y ₃	X ₄ Y ₃
M	r	X ₁ Y ₁	X ₂ Y ₁	X ₃ Y ₁	X ₄ Y ₁															
		X ₁ Y ₂	X ₂ Y ₂	X ₃ Y ₂	X ₄ Y ₂															
		X ₁ Y ₃	X ₂ Y ₃	X ₃ Y ₃	X ₄ Y ₃															

			<p>y creatividad racional con las dimensiones de la calidad educativa: Instalaciones, personal y organización, de la institución educativa "Santo Toribio" de la provincia de Rioja, 2021.</p>	<p>creatividad racional se relacionan significativamente con las dimensiones de la calidad educativa: Instalaciones, personal y organización, de la institución educativa "Santo Toribio" de la provincia de Rioja, 2021.</p>	<p>Muestra</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>M</th> <th>Var</th> <th>Muj</th> <th>Tot</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>14</td> <td>09</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: right;">Total</td> <td>23</td> </tr> </tbody> </table> <p>Técnica de Recolección de Datos - Encuesta</p> <p>Instrumentos Recolección de Datos - Cuestionario sobre trabajo en equipo - Cuestionario sobre calidad educativa</p>	M	Var	Muj	Tot		14	09	23	Total			23
M	Var	Muj	Tot														
	14	09	23														
Total			23														

Anexo 2
Instrumentos de medición

Cuestionario de encuesta para medir el trabajo en equipo

Agradecemos a usted, ayudarnos a desarrollar el presente cuestionario el cual permitirá obtener información valiosa para nuestra investigación

Instrucciones: Lea detenidamente las proposiciones que a continuación planteamos y marque en el lado derecho una de las tres alternativas que le presentamos:

Nº	Trabajo en equipo	Siempre (2)	A Veces (1)	Nunca (0)
Liderazgo				
01	Considera que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en equipo			
02	Respeto los puntos de vista ajenos, aun cuando no los comparta			
03	Se responsabiliza de las decisiones tomadas por sus colaboradores, a pesar que no sean las más acertadas			
04	Ha evitado alguna vez enfrentarse a las consecuencias cuando han sido negativas			
05	Se da crédito por los resultados obtenidos en grupo			
06	Cuando surge algún problema con alguno de sus colaboradores, evita discutirlo frente a los demás			
07	Considera que es importante motivar a los compañeros de trabajo			
08	La planeación del trabajo en equipo debe estar a cargo de todos			
09	Controlar los resultados es responsabilidad de cada miembro			
10	Busca que ninguno de los trabajadores se sienta menos que el otro			
Comunicación				
11	Tiende a impacientarse con la gente que no va "al grano"			
12	Cuando se presenta diferentes opciones en el trabajo en el equipo fomenta la discusión para llegar a consenso			
13	Se puede contar con usted a la hora de aportar ideas originales			
14	Utiliza el humor para aliviar tensiones y mantener			
15	Antes de tomar decisiones busca llegar a un consenso			
16	Escucha atentamente lo que otros dicen			
17	Siempre está dispuesto a apoyar una buena sugerencia por el bien común del equipo.			
18	Apoya a la cuando crea que tiene algo que aportar.			
19	Desarrolla las ideas de lo demás e intenta mejorarla.			
20	Es una persona cordial y le resulta fácil establecer relaciones.			
Felicitación Personal				

21	Disfruta analizando las situaciones y considerando sus alternativas.			
22	Puede trabajar bien con casi todo el mundo.			
23	Le gusta sentir q fomenta la buenas relaciones laborables.			
24	Aunque le interesen todos los puntos de vista, no duda en decidirse cando hay que tomar una decisión			
25	Le gusta anticiparse a las dificultades y estar preparado para afrontarlas.			
26	A la hora de actuar, generalmente consigue que la gente se ponga de acuerdo.			
27	Le gusta ponderar las alternativas antes de tomar una decisión.			
28	Es capaz de influir en los demás sin ejercer presión sobre ellos			
29	Le gusta pensar bien las cosas antes de hacerlas.			
30	Tiende hacer dinámico y energético.			
Creatividad Racional				
31	Piensa que cubre rápidamente las oportunidades y las aprovecha en seguida.			
32	Es capaz de trabajar muy bien con cada tipo de persona.			
33	Generar ideas es uno de sus mayores activos personales.			
34	Puede presentar distintas alternativas razonadas de forma de actuación sin caer En ningún tipo de prejuicios.			
35	Tiende hacer demasiado generoso con todos aquellos que defienden validos puntos de vista			
36	Tiene aptitudes para influir en la gente sin presionarlas.			
37	Se puede contar con usted para una aportación original.			
38	Le interesa conocer mejor a sus colegas.			
39	Le gusta encontrar un campo que amplié su imaginación.			
40	Siente que utiliza su formación y sus aptitudes para conseguir ventajas.			

Cuestionario de encuesta para medir la calidad educativa

Instrucciones: Señor padre o madre de familia, en seguida se presenta unos enunciados, a los cuales tiene que responder marcando con una X de acuerdo a cómo ve a la Institución Educativa en la cual estudia su hija o hijo.

ÍTEMS	Muy Malo (0)	Malo (1)	Reg. (2)	Bueno (3)	Muy Bueno (4)
Instalaciones					
1. La limpieza de las aulas, veredas y demás espacio de la Institución educativa, es					
2. La facilidad de llegar y localizar la dirección y la sala de profesores, es					
3. El cuidado y mantenimiento de las aulas, el mobiliario y de los servicios higiénicos, es					
4. La seguridad en los ambientes y demás espacios de la institución educativa, es					
5. La comodidad en las aulas, es					
Personal					
6. La amabilidad y el trato del director, docentes y demás trabajadores, es					
7. La preparación profesional de los docentes y del director, es					
8. La predisposición para realizar su trabajo del director, docentes y demás trabajadores, es					
9. La atención por parte del director, docentes y demás trabajadores, es					
10. La comunicación por parte del director, docentes y demás trabajadores para establecer la interacción con el usuario, es					
Organización					
11. El horario para hacer los trámites necesarios para recibir el servicio, es					
12. La rapidez de realización de los trámites para recibir el servicio, es					
13. La facilidad para la realización de los trámites, es					
14. El trabajo que realizan los directivos, docentes y demás personal, en sus diversos puestos de trabajo, es					
15. El distribución del área administrativa, para la atención a los usuarios, con los documentos y/o información, es					

Gracias por su colaboración.

Anexo 3

Cosntancias de validación de los instrumentos de medición

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto : Dr. Hugo Jaime Mera Naval
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Ciencias Naturales y Ecología.
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario sobre Trabajo en Equipo**
 Autor (es) del instrumento (s) : **Bach. José David Huamán Barboza**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Trabajo en equipo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo en equipo.					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Trabajo en equipo de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo en equipo.					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
SUB TOTAL					8	40
PUNTAJE TOTAL					48	


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación

Rioja, 05 de octubre, 2021

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,8


 MERY JAIMES DE EDUCACIÓN
 Dirección Regional de Educación
 Dr. Hugo Jaime Mera Naval
 Administración de la Educación
 C/P. 2201051152

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto : Dr. Hugo Jaime Mera Naval
 Institución donde labora : Universidad Nacional del San Martín
 Especialidad : Ciencias Naturales y Ecología
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario sobre Calidad Educativa**
 Autor (es) del instrumento (s) : Bach. José David Huamán Barboza

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Calidad educativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Calidad educativa .					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Calidad educativa , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Calidad educativa .					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
SUB TOTAL					8	40
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

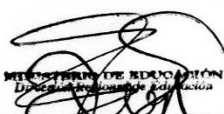
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación

Rioja, 05 de Octubre, 2021

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,8


 MINISTERIO DE EDUCACIÓN
 Dirección Provincial de Educación
 Dr. Hugo Jaime Mera Naval
 Administración de la Educación
 CPP: 3201081158

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto : Dr. David Jonatan Valdez Revilla
 Institución donde labora : U.N.S.M.
 Especialidad : Ciencias Naturales y Ecología
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario sobre Trabajo en Equipo**
 Autor (es) del instrumento (s) : Bach. José David Huamán Barboza

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Trabajo en equipo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo en equipo .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Trabajo en equipo de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo en equipo .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
SUB TOTAL					8	40
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Rioja, 05 de octubre, 2021

Es procedente su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,8



David J. Valdez Revilla
 DR. DAVID J. VALDEZ REVILLA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

DATOS GENERALES

Nombres y Apellidos del experto : Dr. David Jonatan Valdez Revilla
 Institución donde labora : U.N.S.M.
 Especialidad : Ciencias Naturales y Ecología
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario sobre Calidad Educativa**
 Autor (es) del instrumento (s) : Bach. José David Huamán Barboza

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Calidad educativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Calidad educativa .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Calidad educativa , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Calidad educativa .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
SUB TOTAL					8	40
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Rioja, 05 octubre, 2021

Es procedente su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,8



[Handwritten signature]

DR. DAVID J. VALDEZ REVILLA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)**DATOS GENERALES**

Nombres y Apellidos del experto : Mg. Milder Edgar Muga Sarmiento
 Institución donde labora : UGEL-Rioja
 Especialidad : Ciencias Naturales y Ecología
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario sobre Trabajo en Equipo**
 Autor (es) del instrumento (s) : **Bach. José David Huamán Barboza**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Trabajo en equipo en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Trabajo en equipo .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Trabajo en equipo de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Trabajo en equipo .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
SUB TOTAL					8	40
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Rioja, 05 de octubre, 2024

Es procedente su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4,8



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)**DATOS GENERALES**

Nombres y Apellidos del experto : Mg. Milder Edgar Minga Sarmiento
 Institución donde labora : UGEL - Rioja
 Especialidad : Ciencias Naturales y Ecología
 Instrumento de evaluación : **Cuestionario sobre Calidad Educativa**
 Autor (es) del instrumento (s) : **Bach. José David Huamán Barboza**

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Calidad educativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Calidad educativa .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Calidad educativa , de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Calidad educativa .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
SUB TOTAL					8	40
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

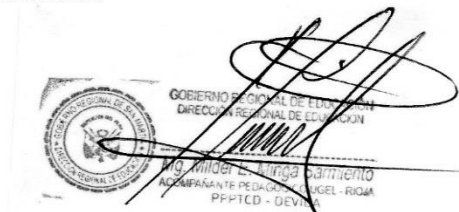
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Rioja, 05 de octubre, 2021

Es procedente su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8



Anexo 4

Constancia de ejecución del proyecto de investigación



DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-RIOJA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"SANTO TORIBIO" - RIOJA



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTO TORIBIO,
DISTRITO Y PROVINCIA DE RIOJA, REGIÓN SAN MARTÍN, QUE SUSCRIBE;

HACE CONSTAR:

Que, el Bach. JOSÉ DAVID HUAMÁN BARBOZA, ha ejecutado en esta Institución el proyecto de Tesis titulado: “Trabajo en equipo y calidad educativa de la Institución Educativa “Santo Toribio” de la Provincia de Rioja 2021”, investigación básica - descriptiva correlacional, que se ha efectuado con los docentes y padres de familia, pertenecientes al Nivel secundario, ejecutado desde el 15 hasta el 19 de noviembre del año 2021.

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

Rioja, 29 de marzo 2022.

ATENTAMENTE

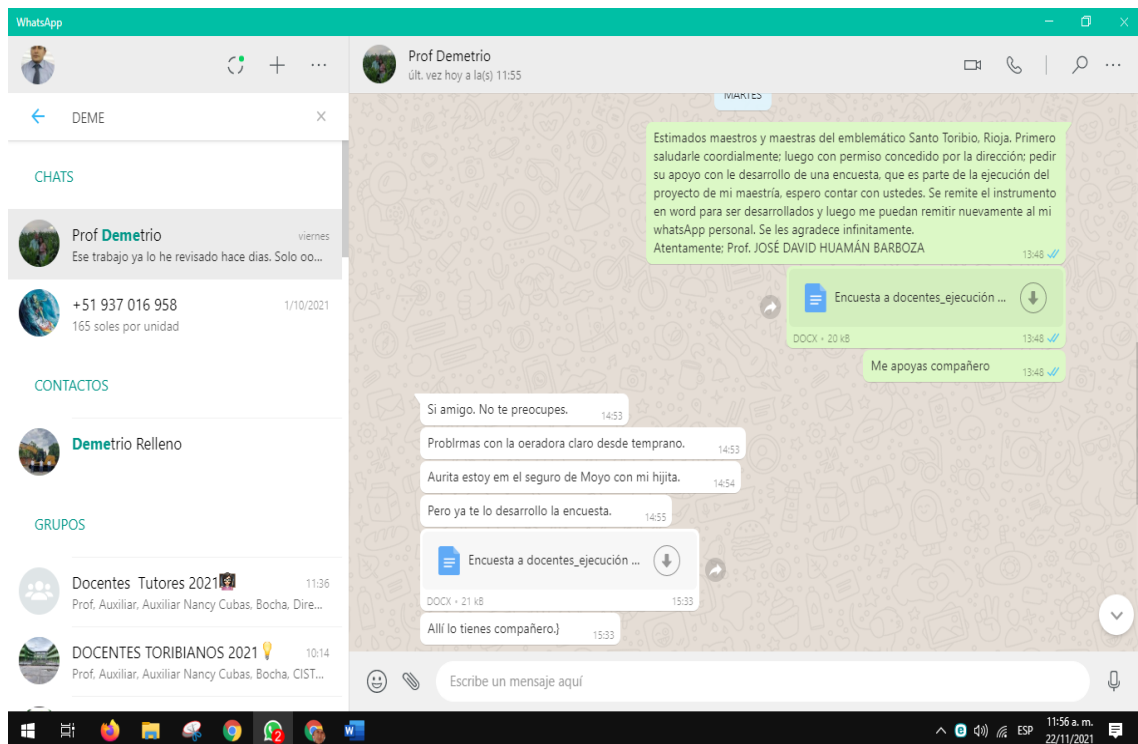
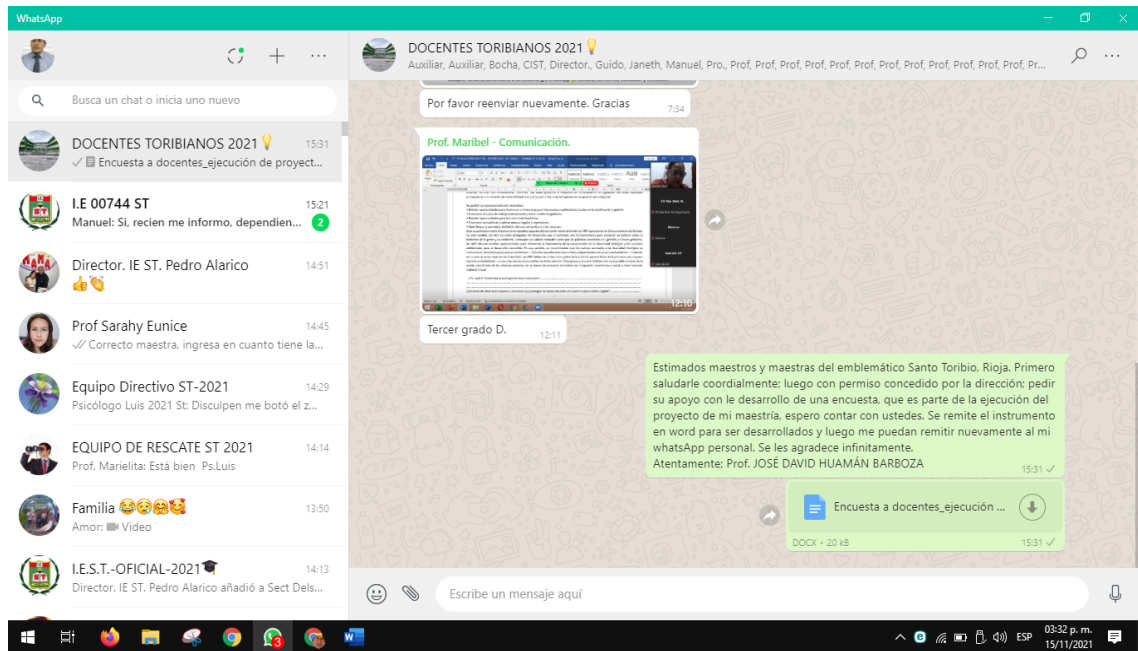
c.c. Archivo

Anexo 5 Iconografía

Institución Educativa “Santo Toribio”, donde se realizó la investigación



Evidencias sobre el envío de los cuestionarios a los participantes en la investigación, de la I.E Santo Toribio de Rioja



WhatsApp

Prof. Deisi Matemática ST.
últ. vez hoy a las(s) 11:42

DEIS

CHATS

Prof. Deisi Matemática ST. 11:33

Deisy Agip 31/12/2020

GRUPOS

Docentes Tutores 2021 11:36
Prof. Deisi Matemática ST., Auxiliar, Auxiliar Na...

DOCENTES TORIBIANOS 2021 10:14
Prof. Deisi Matemática ST., Auxiliar, Auxiliar Na...

I.E.S.T.-OFICIAL-2021 8:09
Prof. Deisi Matemática ST., Alexander Es. Física ...

MENSAJES

ya profesor, no hay problemas 19:59

15/11/2021

Encuesta a docentes_ejecución ...
DOCK • 21 kB 15:43

Buenas tardes maestro, allí va la encuesta 15:43

gracias maestra 15:44

Reenviado De 3B 19:31

Reenviado Y quisiera unirme al grupo se matemática y Ciencias Sociales 19:31

Sto me escribió un alumno 19:32

Su número es 902368206 19:49

Maestra se ha confundido no estudia en santo toribio 19:58

15/11/2021

11:56 a. m.
22/11/2021

WhatsApp

Prof. Karen Del Pilar
en línea

KARE

CHATS

Prof. Karen Del Pilar martes

GRUPOS

Docentes Tutores 2021 11:36
Prof. Karen, Auxiliar, Auxiliar Nancy Cubas. Boch...

DOCENTES TORIBIANOS 2021 10:14
Prof. Karen, Auxiliar, Auxiliar Nancy Cubas. Boch...

I.E.S.T.-OFICIAL-2021 8:09
Prof. Karen, Alexander Es. Física , Auxiliar, Auxilia...

74 Aniv.Sto. Toribio 31/10/2021
Prof. Karen

Ok, maestro muchas gracias y disculpe la molestia 21:33

15/11/2021

Estimados maestros y maestras del emblemático Santo Toribio, Rioja. Primero saludarle cordialmente; luego con permiso concedido por la dirección; pedir su apoyo con le desarrollo de una encuesta, que es parte de la ejecución del proyecto de mi maestría, espero contar con ustedes. Se remite el instrumento en word para ser desarrollados y luego me puedan remitir nuevamente al mi whatsapp personal. Se les agradece infinitamente.
Atentamente: Prof. JOSÉ DAVID HUAMÁN BARBOZA 21:12

ME APOYA MAESTRO 21:12

Encuesta a docentes_ejecución ...
DOCK • 20 kB 21:12

MARTES

Encuesta a docentes_ejecución ...
DOCK • 21 kB 11:34

Listo maestro, solo con las disculpas del caso ahí cambie de color a las letras de rojo para que le retoque la expresión pero si le respondi solo es tema de escritura 11:34

11:57 a. m.
22/11/2021